

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ศุภกัจิรา อ่อนสัมฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พฤศจิกายน 2561

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ศุภกัจิรา อ่อนสัมฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พฤศจิกายน 2561

FACTORS RELATED WITH THE IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL LEARNING
COMMUNITY OF THE ADMINISTRATORS UNDER THE PHRANAKHON SI
AYUTTHAYA EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

SUPAKJIRA ONSAMRIT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Pranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
November 2018

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยาเขต 1
โดย สุภัทจิรา อ่อนสัมฤทธิ์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.นริศนันท์ เศษสุระ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร.พรเทพ ฐิ์แผน)

..... กรรมการ

(ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง)

..... กรรมการ

(ดร.นริศนันท์ เศษสุระ)

..... กรรมการ

(ดร.พัชรี ศรีสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... อธิการบดี

(ดร.เกษม บำรุงเวช)

พฤศจิกายน พ.ศ.2561

สุกัศจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 161 หน้า.

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.นริศนันท์ เดชสุระ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน ซึ่งได้มาจากวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ การสร้างภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ โครงสร้างสนับสนุน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านบุคลากรและด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา

คณะ.....ครุศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา.....2561.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

Supakjira Onsamrit (2018). Factors Related with The Implementation of Professional Learning Community of the Administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration,/ Phranakorn Si Ayutthaya Rajabhat University. 161 pp.
Advisor: Teerawat Montaisong, Ph.D.,/Co-Advisor: Narisanan Dechsura, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study state of Professional Learning Community in the school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational service Area 1. 2) study of factors related to the implementation of professional learning community of the administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. The samples used in this research were 124 persons by simple random sampling, the administrators of school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 under the sampling method. The research instrument was rating scale questionnaires with the reliability at .80. The statistics tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient.

The result indicated that 1) States of professional learning community in school were implemented at high level. The highest level of compliance was Caring community. The second was Shared Leadership and the lowest level was Supportive structure. 2) The factors that related to professional learning community in the school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational service Area 1 were related at high level. 2) Positive correlations with the implementation of professional learning community of the administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. At the .01 level, there were correlated factors. The highest was administration management. The second was human resources and the lowest was the policy structures of school.

Faculty Education Student's Signature

Field of Study Educational Administration Advisor's Signature

Academic Year 2018 Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณความเอาใจใส่จาก ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.นริศนันท์ เดชสุระ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่านที่ช่วยประสานงานตลอดงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย ที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งที่เสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจ และสิ่งที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณความเพียรพยายามของตนเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจและอดทน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์

สุกัจจรา อ่อนสัมฤทธิ์. (2562). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 161 หน้า.

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.นริศนันท์ เดชสุระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับสูงสุด คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีการดำเนินงานอยู่ในลำดับต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน และ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา

คณะ.....ครุศาสตร์

ลายมือชื่อนักศึกษา

สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

Supakjira Onsamrit. (2019). **Factors Related with the Implementation of a Professional Learning**

Community of the Administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service

Area 1. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 161 pp. Advisor: Therawat Monthaisong., Ed.D.,
Co-Advisor: Narisanan Dechsuran., Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to study: 1) the state of a professional learning community in the school under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1; and 2) the factors related to the implementation of a professional learning community of the administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. The samples are selected from 124 school administrators by simple random sampling. The research instrument used is a five-rating scale questionnaire with the reliability at 0.80. The statistics tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient.

The results indicate that: 1) the states of professional learning community in schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 are implemented at a high level. The highest level of compliance is caring community followed by sharing leadership, and the lowest level is supportive structure; and 2) positive correlations with the implementation of a professional learning community of the administrators under the Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1 is at a high and significant level of .05 consisting of management, human resources, structure and the policy of school.

Faculty _____ Education _____ Student's Signature _____
Field of Study _____ Educational Administration _____ Advisor's Signature _____
Academic year _____ 2018 _____ Co-advisor's Signature _____

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	12
ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	12
ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	16
ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	21
คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	24
ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	29
การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	32
การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	32
การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความจำเป็นของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	52
	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	54
	สภาพปัญหาของสถานศึกษากับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ.....	60
	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	61
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา.....	61
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก.....	64
	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน.....	66
	การประเมินสถานภาพสถานศึกษา.....	67
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	69
	ข้อมูลทั่วไป.....	69
	ทิศทางและแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	70
	การจัดการศึกษาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	71
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
	งานวิจัยในประเทศ.....	72
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	76
	สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	77
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
	การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	81
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	89
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1.....	96
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1.	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการวิจัย.....	109
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	134
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	152
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	160

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	40
2	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ในภาพรวม.....	89
4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ.....	90
5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	91
6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน	92
7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน.....	93
8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม.....	94
9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	95
10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในภาพรวม.....	96
11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	97
12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	98
13	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	99
14	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านการเมือง และกฎหมาย ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	101
16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	102
17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	103
18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการเงิน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	104
19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	104
20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา.....	105
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แยกตามปัจจัย	107

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 การประเมินสถานภาพของสถานศึกษา.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ของครูแต่ละคนนั่นเอง (คู่มือประกอบการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา, 2560, หน้า 18)

ครูจึงต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนต้องมีการปรับ เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาจากแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่ถือปฏิบัติ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC (Professional learning community) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้

ร่วมกันของคนในองค์กร บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจรวมกันโดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นจะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โรงเรียนต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord,1997, p.45)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) หรือ PLC มีพื้นฐานมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ทอมป์สัน เกร็กและนิสกา (Thompson, Gregg & Niska, 2004, p.8) กล่าวได้ว่า PLC เกิดจากการประยุกต์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เซงเก้ (Senge,1990, p.76) ประยุกต์สู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Senge et al , 2000) อย่างไรก็ตาม การบริหารองค์กรโรงเรียน โดยทั่วไปได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารอุตสาหกรรมหรือวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management sciences) ในตอนต้นยุคศตวรรษที่ 20 ตามแนวคิดของ ฟาโย (Fayol,1916) (อ้างถึงใน Wood, 2002) ที่อธิบายการจัดองค์กรแบ่งตามหน้าที่โดยมีการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสาน งาน และการควบคุม อีกทั้งมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการ ทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานะงานจริง เช่นนี้ ทำให้การบริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเป็นระบบควบคุมบังคับบัญชาและความสัมพันธ์แบบแนวดิ่ง ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดความร่วมมือน้อย การแยกส่วนกันทำงาน และการเรียนรู้มีน้อย ขาดความสามารถ ในการแก้ปัญหา นอกจากนั้นยังทำให้ลดทอนประสิทธิภาพใน การทำงานแบบเปิดใจเรียนรู้ รับฟัง เปลี่ยนแปลง (ประเวศ วะสี และ คณะ, 2547, หน้า 72) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม จึงเป็นเหตุให้มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบโรงเรียนที่เรียกว่า PLC อย่างหลากหลายรูปแบบ ในบริบทต่างๆ ของแต่ละประเทศที่ตื่นตัวเพื่อเปลี่ยนผ่านให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งกรณีศึกษากลุ่ม ศึกษาบทเรียน หรือ Lesson study ในประเทศญี่ปุ่น การพัฒนา วิชาชีพครูแบบ Problem-solving groups ของประเทศฟินแลนด์ และการพัฒนา วิชาชีพครูแบบ Lesson group and research group ในเมืองเชียงใหม่ และ PLC แห่งชาติเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ “Teach less, Learn more” ในประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น เป็นรูปแบบ PLC ที่หลากหลาย และล้วนมุ่งเน้นการปฏิรูป การจัดการเรียนรู้ผ่าน PLC แบบร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจัง บนฐานงานจริงมากกว่าการอบรมนอกห้องเรียน อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้เกี่ยวกับ PLC ในประเทศไทยยังเป็น

แนวคิดที่ยังไม่แพร่หลาย เฉพาะกลุ่มโรงเรียนที่มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้ PLC เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนฐานงานจริงภายในโรงเรียนเป็นหลัก จึงได้มีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทาง วิชาการทั้งภายใน และต่างประเทศ สังกะหรณ์เป็นองค์ความรู้ เพื่อความเข้าใจเกี่ยว กับความเป็นมา และความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับ PLC และองค์ประกอบ PLC ในบริบทสถานศึกษา โดยหวังว่าแนวคิด นี้จะสามารถจุดประกายความสนใจในการประยุกต์แนวคิด PLC ในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด , 2558, หน้า 123)

กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กัน ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็แนวทาง การพัฒนาอย่างใดก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครู นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการ พัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริงแทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลง มา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ทีการเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่า วันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะทํายังไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึง คุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัล ตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2559)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ผู้นำทางวิชาการเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะอํานวยการเพื่อนำองค์กรและสร้างให้เกิด ความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายง่ายขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอํานวยความสะดวกต่อ องค์การนำทางและทำให้เกิดกระบวนการร่วมมือ บทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติที่ ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียน ดังที่ สตรอง (Stronge, 1988) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการ พัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟู พันธกิจ การชี้แนะปฏิบัติตาม หลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุน เพื่อนำไปสู่ปัจจัยอื่นๆที่จะส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ สถานศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษานั้นมีแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาและวางแผนในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการขับเคลื่อนนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกระบวนการ PLC (Professional learning community) “ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ” ผู้บริหารสถานศึกษา และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional learning community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1
2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการปฏิบัติงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและสามารถดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นรูปธรรม

ขอบเขตของปัญหาหรือขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 181 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. วิสัยทัศน์ร่วม
3. การทำงานร่วมกัน
4. โครงสร้างสนับสนุน
5. การสร้างภาวะผู้นำร่วม
6. ชุมชนกัลยาณมิตร

2.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

- 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม
- 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
- 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย

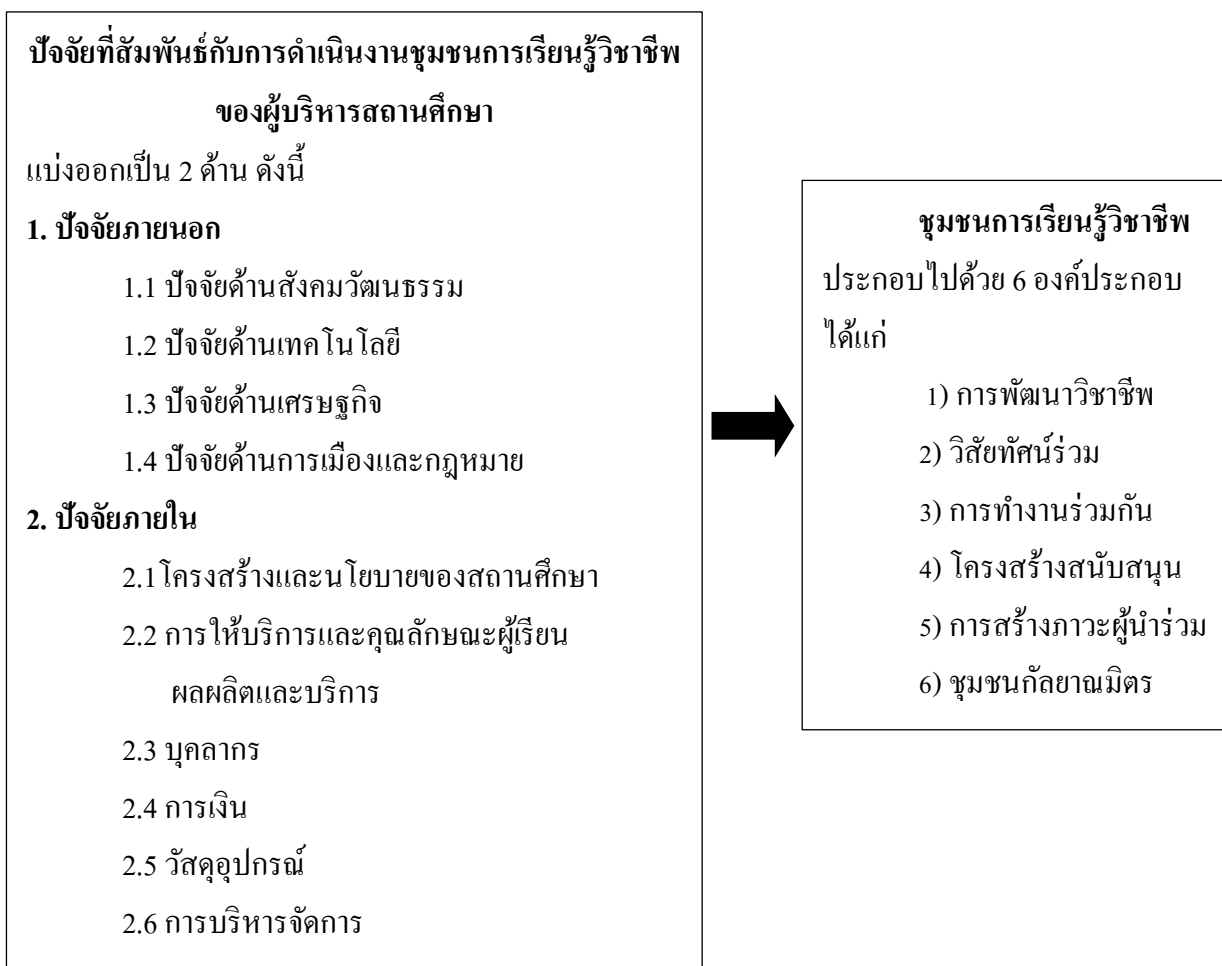
2. ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา
- 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ
- 2.3 บุคลากร
- 2.4 การเงิน
- 2.5 วัสดุอุปกรณ์
- 2.6 การบริหารจัดการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ โดยวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสถานศึกษาจากนั้นนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนา

และเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาโดยบุคลากรจะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อ ร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนร่วมกัน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการใน การปฏิบัติงาน

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมใน กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดคาพ อนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่างๆ มี การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกันอย่างสม่ำเสมอ

การทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรร่วมมือกันการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีใน สถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ

โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยัง เป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแนวทางในการพัฒนา บุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษานำการปฏิบัติงาน เป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง แรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

การสร้างภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา ลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมตตากรุณา ดูแล

ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันที่ตั้งไว้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปัจจัยภายนอก หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถส่งผลกระทบประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย

ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม หมายถึง ชุมชนและสังคมให้การยอมรับสถานศึกษาและเป็นศูนย์กลางการศึกษาของชุมชน ชุมชนมีทัศนคติที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา ตลอดจนให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษามีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ฐานวัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน และมีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา และมีหน่วยงานภายนอกร่วมบริจาคและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ปัจจัยภายใน หมายถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการบริหารงานแบบ

กระจายอำนาจโครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เอื้อต่อการเรียนการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ หมายถึง สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมอย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน มีระบบประกันคุณภาพเพื่อยกระดับการบริการด้านการศึกษาและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ตลอดจนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่างๆ

บุคลากร หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ตลอดจนมีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

การเงิน หมายถึง สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาการศึกษาและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายครอบคลุมพื้นที่สถานศึกษา ตลอดจนการจัดหาสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร มีการประสานงานกับ ชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา มีการนิเทศติดตามงานทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสู่สถานศึกษา
2. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน
3. ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา นำปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มาวางแผนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเสนอเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.2 ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.3 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.4 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

1.5 ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2. การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1 การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ความจำเป็นของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้

วิชาชีพ

2.5 สภาพปัญหาของสถานศึกษากับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

3.4 การประเมินสถานภาพสถานศึกษา

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 ทิศทางและแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

- 4.3 การจัดการศึกษาด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

นักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมาย ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ว่าเป็นการรวมตัว การเรียน การเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นไปได้ยาก ที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ทางวิชาชีพร่วมในโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น เซงเก้ (Senge, 1990, p.121) ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทาง วิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยายภาพ การอยู่ร่วมกันจึงเป็น บรรยายภาพ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์และคณะ, 2553, หน้า 34) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” เซอร์จิโอวานนิ(Sergiovanni, 1994, p.119)เป็นอำนาจที่สร้างพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครู เพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ฟูลแลน(Fullan, 2005, p.48) ดังนั้นนักการศึกษาหลายท่านให้ความหมายดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

กัลยาณี คำแดง (2542, หน้า 19) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มุ่งเน้น การกระตุ้นเร้าแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และยังเป็นการขยายศักยภาพให้กับสมาชิกภายในชุมชนที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง หรือสร้างผลงานที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดเข้าร่วมใจเชิงระบบที่ประสานกัน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542, หน้า 9) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรในชุมชนเพิ่มพูนความสามารถเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ชุมชนเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2543, หน้า 271) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกิดจากรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลายหลากมากมาย และเป็นที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

วีรุธ มาฆิศรานนท์ (2543, หน้า 21) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพิ่ยนพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลงานการปฏิบัติงานเต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เชื่อมโยงรูปแบบ เปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้าร่วมกับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการริเริ่มและสร้างสรรค์อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543, หน้า 127) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีรูปแบบการคิดใหม่ มีการตั้งความมุ่งหวังไว้สูง โดยมีการเรียนรู้ การคิดและร่วมทำกันอย่างอิสระ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ปริดา ชันธเดช (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 186) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) คือ เครื่องมือให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมี เป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน แต่ที่จริง แล้วยังมีผลลัพธ์ ที่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดย สิ้นเชิง (School transformation) อีกด้วย นั่นคือ วิถีทำงานเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปลี่ยนไปวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป โรงเรียนจะกลายเป็นองค์กรเรียนรู้ ผู้คนจะไม่หวงความรู้ จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเข้มข้นและไม่เป็นทางการ และกล่าวเพิ่มเติมว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) คือ ชุมชนการปฏิบัติ (Community of practice: CoP) โดยอธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จาก การ ปฏิบัติ (CoP) ของครู ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากหน้างาน หรือ bottom up อาจกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ชุมชน การปฏิบัติของครูนั่นเอง

การ์วิน (Garvin, 1993, หน้า 271) ได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนชุมชนให้รองรับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเข้าใจในสิ่งต่างๆอย่างถ่องแท้

วอลเคินส์ และมาร์ซิค (Watkins and Marsick) (อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2543, หน้า 271) ให้ความหมายว่าเป็นชุมชนที่ให้อำนาจแก่คนของตนเอง มีการบูรณาการคุณภาพเข้าร่วมกับชีวิตการทำงาน ให้อิสระสำหรับการเรียนรู้ กระตุ้นความร่วมมือแบ่งปันผลงาน เสริมสร้างการใฝ่รู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาร์การ์ด และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994, p.133) ให้ความหมายว่าเป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตัวเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าร่วมใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.12) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครู ของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการ โรงเรียน

ฮอร์ด (Hord, 1997, p.45) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง

เบิร์กลีย์และฮิกส์ (Burkley & Hicks, 2005, p.63) ให้ความหมาย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทที่แตกต่างกันเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) มุ่งเน้นศึกษากลุ่มย่อยในโรงเรียน (Subgroup within school) 2) มุ่งเน้นการศึกษาทั้งโรงเรียนหรือในภาพรวมของโรงเรียน (School wide community) ซึ่งใน ลักษณะนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มศึกษาทั้งคณะ (Whole-faculty study group: WFSG) ของเมอร์ฟีและเดล (Murphy & Dale, 2005, p.27) ที่ดำเนินการศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้น ในระบบโรงเรียนทั้งหมด โดยกล่าวว่า “กลุ่มศึกษาทั้งคณะเปรียบเสมือนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อยๆ”

แมคลอลินและทอลเบิร์ต (McLaughlin And Talbert, 2006, p.47) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการ ร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ และการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผล

การเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการ ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใน
ชั้นเรียน

คูโฟรี(DuFour, 2007, p.67) ผู้ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกล่าวถึง
ลักษณะสำคัญของ ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional
Learning Community: PLC) ไม่ใช่ โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วย
ให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุก ระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้อง
มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับ การสอน นอกจากนั้นยังต้องให้
ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้
เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัย การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

สโตนและหลุยส์ (Stoll And Louis, 2007, p.22) อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ
“กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการ
สะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทาง
วิชาชีพ

แพทวาดและดิซิท (Padwad And Dixit, 2008, unpagged) อธิบายเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ ว่าหมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกัน
และกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 11)ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
ทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์
ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการในการ
ดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2558, หน้า 123) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการ
ศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า
เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบ
ผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการ
เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกัน
ของสมาชิกในชุมชน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดย
เรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและ

กัน เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาโดยบุคลากรจะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Richard DuFour) ผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)” เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริม เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.1998 (พ.ศ. 2541) และตอนนี้ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพได้แพร่ขยายไปทั่วสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศอื่นๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ของประเทศเช่น สิงคโปร์ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 6)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community : PLC) มีพื้นฐานแนวคิด มา จากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ ทอมป์สัน เกร็กและนิสกา (Thompson, Gregg & Niska, 2004, p.8) เป็น การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็น องค์กรนั้น” น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็นชุมชน มากกว่าความเป็น องค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และ ความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไก ควบคุมและมี โครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลักใน ขณะที่ ชุมชน จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบ ผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยัง ทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็น ราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่า ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบ องค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้าง ความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลมาก ยิ่งขึ้น มีกลไกบังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงกัน ข้าม ถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชน แล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่ กันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้าง สัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ ทุกคน แสดงออกถึงความห่วง

หาอาหารต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพ ร่วมกัน เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.36) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้ และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เซงเก้ (Senge, 1990, p.76) กล่าวว่า เหตุที่องค์การจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้ เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การของเราเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์การได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ของตัวบุคคลและองค์การที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด และพบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.42) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์การ (Organization)” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน (Community)” จะมีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building community in schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการ (Formal organization) ไปสู่ความเป็นชุมชน (Community) แทนโดย เซอร์จิโอวานนิ เห็นว่า “ความเป็นชุมชน (Community)” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์การ (Organization)” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา (Hierarchical relationships) มีกลไกควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจ (Authority) เป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพล (Influence) ที่เกิด

จากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality culture) และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเอง (Impersonal) มีความเป็นราชการ (Bureaucratic) มากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม (Maintain status quo) ของหน่วยงานไว้ ดังนั้น เซอร์จิโอวานนิ จึงมองเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกร้างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.44) ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Purposeful communities)” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิสัยทัศน์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั้งถึงทั้งโรงเรียน โดยเซอร์จิโอวานนิ เชื่อว่าชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้ การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือ ยึดถือเรื่อง “คุณงามความดี (Virtue)” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง (Professionalism) จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่า โดยปกติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้า (Service to clients) ซึ่งความสัมพันธ์แบบ ผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อมั่นในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยฝ่ายที่หนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง (Dependency) การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดี มาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคลแล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ

1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ผู้กพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring) ซึ่งจะขอกกล่าวในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วพบว่า “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional Ideal)” ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงความประพฤติแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีสอน ทั้งนี้มีใช้เพียงแก่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวม ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย ความห่วงใยต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแหวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เกี่ยวข้องด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่นๆ ได้ชม ซึ่ง หลุยส์และครูส (Louis and Kruse, 1995, p.45) มองปรากฏการณ์ดังกล่าวว่า เป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2. ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึด “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” นั้น หมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ โดย เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) มีความเห็นว่า ถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียน แก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็น “ผู้คอยให้บริการดูแล หรือ Stewardship” ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน (Service above self)

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ “สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดียิ่งขึ้น” ซึ่งหมายความว่า สมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า “สืบเสาะค้นหา หรือ Inquiry” หมายความว่า ภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวม และสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ในสถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา (Inquiring school)” จะ

มุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้าง และจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาให้หน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ก็คือ “การมีจริยธรรมแห่งการเอื้ออาทร (Ethic of caring)” โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร (Caring Communities) ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย แสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่างๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ ก่อให้เกิด “พลังอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority)” ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

จากแนวคิดสำคัญของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทร เป็นสิ่งที่มีอาจขาดได้ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยนิวแมนน์และเวลเลท (Newmann & Wehlage, 1995, p.24) ได้ชี้ชัดว่า ชีวิตของนักเรียนต้องการมากกว่าที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ดังนั้นความสำเร็จทางวิชาการจึงไม่ควรเป็นเพียงเกณฑ์เดียวที่ใช้วัดและประเมินผลนักเรียน ควรมีวิธีการอื่นที่ใช้ประเมินด้านความมีคุณธรรมและการวางตนอย่างผู้มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของนักเรียนก็ควรให้ความสำคัญด้วย กล่าวคือ อาจประเมินจากการปฏิบัติตนของผู้เรียนเมื่อต้องติดต่อกับครูนอกชั้นเรียนหรือบุคคลทั่วไปก็ได้

นอกจากนี้ยังมีผู้พยายามวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ความเอื้ออาทร หรือ Caring” ของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ว่าพื้นฐานสำคัญของความเอื้ออาทร ก็คือความเข้าใจลึกซึ้งถึงกันบึ้งของจิตใจของผู้อื่นอย่างแท้จริง โดยระบุว่าไว้เป็นนิยามว่า ความเอื้ออาทรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้สึก ความเอื้ออาทรจึงไม่สามารถกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ที่ตายตัวได้ แต่นักวิจัยเรื่องนี้เห็นพ้องกันว่า ความเอื้ออาทร (Caring) ประกอบขึ้นด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ (Willingness) ความห่วงใย (Concern) และความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ที่มีต่อกัน อัลเทินบัท อันเกิล และมาร์ติน (Altenbaugh, Engel and Martin, 1995, p.15)

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดขึ้นมีแนวทางที่

แตกต่างกัน มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยึดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างความผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้น เพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น

สรุป การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทุกคนมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการและยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนานักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ความสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึก ผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของ นักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการ ค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและ พฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสาระสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและ ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามี ความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่าง

เด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะ สร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชา วิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ มี ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลง ชัดเจน ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่ สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 42) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนด ไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครู มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการ เตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดาร์ลิงแฮมมอนด์ บรูคฟิลด์และสตีเฟน (Darlinghammond, 1999, p.119 ; Brookfield & Stephen, 1995 , p.78) โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริม ความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น การรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อ ร่วมมือร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลัก คือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(Professional learning community: PLC) คือเป็นเครื่องมือของครูในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิม โดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (Teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียน (Learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Class room) มาเป็นห้อง ทำงาน(Studio)เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่่นักเรียนเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project - based learning) การศึกษาต้องเปลี่ยนจากการเน้นการสอน (ของครู) มาเป็นการเรียน (ของนักเรียน) เปลี่ยนจากการเรียนของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียน ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือ หรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรง บันดาลใจ สร้าง ความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์โดยเน้น

ออกแบบโครงการให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือ ทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือ ทำ (Learning by doing) เพื่อให้ได้เรียนรู้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีพในศตวรรษที่ 21

ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความสำคัญเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning community) ได้แก่ ระดับนักเรียน (Student) ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) (จำเรียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540, หน้า 12) กล่าวคือ

ความสำคัญระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิผลในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ความสำคัญลำดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตน ไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมาเป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่างๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุก

ฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง โดยจะกล่าวละเอียดเป็นการเฉพาะในส่วนที่ 2 ต่อไป

ความสำคัญระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียนผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชนไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่างๆ และสถาบันอื่นๆ อย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ลำดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

พิเชฐ เกษวงค์ (2556, หน้า 16) ยังให้นิยามความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการเน้นความสำคัญเป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมองชุมชนแบบองค์รวมโดยการร่วมมือของครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับชุมชน ให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กันและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสืบค้น และทักษะการแก้ปัญหา โดยครูผู้สอนจะต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้เรียน โดยชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้ โดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้าน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้

1.4 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นจุดสำคัญและอธิบายถึงวิธีการการเรียนรู้ร่วมกัน

1.การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ

จากข้อความที่ว่า หากบุคลากรในโรงเรียนกำลังลงมือทำงาน ร่วมกันพิจารณาตาม ระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบังคับบัญชา แต่งตั้งหน้าที่การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ใช้การพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการมองของผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสนับสนุนจาก บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วมันเป็นเรื่องยากเพราะต้องมองหา บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถที่ปราดเปรื่อง และมันก็เป็นเรื่องยาก สำหรับบุคลากร เช่นกัน ที่จะต้องนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นคุณสมบัติที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่

คาร์มิเชลล์ (Carmichael)(อ้างถึงใน พิเชฐ เกษวงษ์, 2556, หน้า32) ได้แสดงแนวคิดต่อ ผู้บริหารว่า บุคลากรในโรงเรียนต้องมีการพัฒนาตลอดระยะเวลาของความเป็นครูมันต้องมีการเรียนรู้ มีการตั้งคำถามตรวจสอบพิจารณา การหาวิธีแก้ปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียน อย่างที่เคยมีคำกล่าวที่ว่า “ครู สอน,นักเรียน เรียน,ผู้บริหาร บริหารจัดการ นั่นคือการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์และมันก็ไม่ยากเย็นเกินไปของการบริหารที่เป็นไปตามลำดับขั้น คนที่มีความรู้มากกว่าคนอื่น ๆ ย่อมเป็นคนที่คุณต้องการสนับสนุน

ความสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมระหว่าง ผู้บริหารและครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นผู้นำ ครูผู้มีการพัฒนาตนเองจะได้เรียนรู้ในมุมมองของตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า “การเล่นต้องอาศัยความเป็นทีม การทำงานต้องก้าวไปข้างหน้าเพื่อให้ได้ผลสำเร็จ” ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อครูด้วยความเคารพและทำงานร่วมกันในฐานะเท่าเทียมกันเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานกัน

การแสดงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เหมือนกับความต้องการทางทรัพยากรอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคลากรในการที่จะสื่อสารกับพวกเขา เพรตติน จึงจำกัดความต้องการพื้นฐานของผู้บริหารไว้ 3 ประการ คือ 1) ความสามารถในการร่วมกันบังคับบัญชา 2) ความสามารถในการลดความยุ่งยากในการทำงานของบุคลากร และ 3) ความสามารถในการมีส่วนร่วมโดยปราศจากอำนาจควบคุม

การเป็นผู้นำต้องเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนที่ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งทำ

ให้ได้รับผลประโยชน์และเกิดความสามารถที่หลากหลาย การบังคับบัญชาของผู้นำ คือการยึดมั่นในการมีส่วนร่วมทางความคิด ผู้บริหารต้องกำหนดศีลธรรมไว้เพื่อเผชิญกับปัญหาทางการเมืองและความท้าทายทางการศึกษาตลอดเวลา

2. การรวมผลงานสร้างสรรค์

ระบบการจัดเรียนรู้ที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาดังความคิดทางการศึกษาที่ว่า “ ที่ไหนมีคนก็มีการขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ความปรารถนา ที่ไหนมีความแปลกใหม่ก็มีการขยายรูปแบบทางความคิด ที่ใดมีความทะเยอทะยาน ความเป็นอิสระที่นั่นก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ”

ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถูกยกขึ้นมานำเสนอต่อประชากรจากหลาย ๆ พื้นที่ที่มีทุกระดับมาร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมเข้าไปด้วยการสร้างสรรคงานอย่างแท้จริง จากผลการสนทนา บุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหา กริฟฟิน จึงเรียกวิธีการนี้ว่า การไต่ถามและเชื่อว่า เมื่อผู้บริหารและครูได้ร่วมกันไต่ถาม เขาก็จะเกิดการสร้างสรรค์ การถามจะช่วยให้เขาเอาชนะอุปสรรคของระดับความรู้และวัตถุประสงค์ได้ การตั้งคำถามจะเป็นข้อโต้แย้งของครู ว่าอะไรคือความสำคัญ การตั้งคำถามจะช่วยเสริมความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในคุณค่าของการทำงานต่าง ๆ และการตั้งคำถามทำให้ ผู้บริหารและครูสร้างเงื่อนไขร่วมกัน หรือเรียกได้ว่าการทำให้ครูและผู้บริหารกลายเป็นผู้เรียนรู้

3. ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นเหมือนทฤษฎีทางความสามารถและภาพนึกคิดทางสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมให้เกิดผลสำเร็จของนักเรียนคุณค่าของการมีส่วนร่วมและการมองนำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม

แต่แต่ละคนจะมีเหตุผลในการกระทำความดีโดยทั่วไป คือ การต้องการให้ทุกคนมีความเสมอภาค สัมพันธภาพของแต่ละคนได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า ความรอบคอบถูกสนับสนุนจากการสื่อสารและเกิดความเชื่อมั่นก็เป็นไปได้ในโรงเรียน คุณภาพทางด้านสติปัญญาของนักเรียน การมีความเทียบเท่าหรือกฎเกณฑ์ให้มีแฟ้มสะสมงาน ความสามารถในการรวมกลุ่มจะสร้างความแตกต่างและคุณค่าในการมอง ซึ่งครูผู้สอนจะได้ใช้ในการสอนและการเรียนรู้

4. เงื่อนไขการสนับสนุน

เงื่อนไขการสนับสนุนได้กำหนดไว้ว่า เมื่อไร ที่ไหน อย่างไร บุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันมี 2 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ ด้านกายภาพ และด้านปริมาณประชากร

4.1 เงื่อนไขทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหายุ่งยากมากของโรงเรียนปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากรในระดับวิทยาลัยได้มีการนำมาเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียน โดยยังคงมีการจัดระบบตารางเวลาในโรงเรียน ดังนั้นครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหของโรงเรียน

4.2 ด้านปริมาณประชากร การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาต้องเสริมทางด้าน บุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันใน โรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความรู้และพื้นฐานที่คืบหน้าทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การ สนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเน้นความสัมพันธภาพในสังคม

จากบันทึกที่ชัดเจนในเรื่องของประชากรหรือปัจจัยของมนุษย์ จากการนำเสนอที่ว่า ทักษะคติของครูก็ต่อการเรียนการสอน นักเรียนและความเปลี่ยนแปลง คือความสนใจของนักเรียน ที่สูงขึ้นและการประกันคุณภาพการเรียนรู้ กฎเกณฑ์ในการตั้งคำถามและการพัฒนาคือการมีส่วนร่วม ร่วมในการมองอย่างกว้างไกล และตระหนักถึงจุดมุ่งหมาย กฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ คือ สัมพันธภาพของครูในสถานศึกษา ความใส่ใจในสัมพันธภาพของครู นักเรียน ผู้บริหาร ตระหนักถึงความเป็นหมู่คณะในโรงเรียนและอีก 2 ปัจจัย คือ บุคลากร ทักษะคติในการทำงานเป็นกลุ่ม ดูแลเอาใจใส่สมาชิกเหมือนเพื่อนสนิท

4.3 ฝึกการมีส่วนร่วม การวิจารณ์พฤติกรรมของครูโดยเพื่อนร่วมงานด้วยกันถือเป็นกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้ การฝึกไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนี้จะเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาร่วมกัน และทำให้เกิดความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนฝึกหัดการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานร่วมกันในชีวิตการทำงานของพวกเขา การแสดงความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน ครูจะเสาะแสวงหา ความช่วยเหลือ การสนับสนุน และความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ครูมักจะอดทน อดกลั้น ต่อการโต้แย้งถกเถียงและการไม่เห็นด้วยครูจะร่วมยินดีทั้งความสำเร็จและความ

ล้มเหลวและแสดงความเห็นใจช่วยเหลือคนที่มีปัญหาเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาใช้ในการคัดสรรครูในการจ้าง

แกมสัน (Gamson, 1994, p.108) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ และการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่แสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจากการ “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทนโดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีอันหลากหลายได้เอง

สรุป คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ การรวมผลงานสร้างสรรค์ ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเงื่อนไขการสนับสนุน

1.4.1 สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฮอร์ดและซอมเมอร์ (Hord & Sommers, 2010, unpagged) ได้อธิบายเกี่ยวกับ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพไว้ว่า สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถจัดเป็น โครงสร้างหลัก 2 ส่วน คือ 1) สมาชิก ส่วนที่เป็นครูผู้สอน หรือ Grade-level team ซึ่งเป็นกลุ่มของครูผู้สอนในแต่ละ ระดับ ส่วนใหญ่ใช้ในการ รวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอนระดับประถมศึกษา หรือ Subject-matter team ซึ่ง เป็นกลุ่มของครูผู้สอน ในแต่ละรายวิชาหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้ในการ รวมกลุ่มของสมาชิกครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาและ2) สมาชิกส่วนที่เป็นนักการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร นักการศึกษา ศิษยานุเทศ์ที่มี ความรู้ความเชี่ยวชาญในการให้ ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ว่าจะในด้านหลักสูตร แนวทางการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้ดีที่สุด แม้ว่า จากการศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะพบว่าไม่มีการระบุ จำนวนน้อยที่สุดหรือ มากที่สุดของ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่การรวมตัวกันของกลุ่ม บุคคลที่เป็นสมาชิกอาจไม่ เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหากการรวมกลุ่มดังกล่าวขาด คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ Annenberg institute for school reform (2013, unpagged) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) จะประกอบไปด้วยกลุ่มของนักการศึกษา กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มครูผู้สอน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งหมายถึงนักเรียนและอาจหมายรวมไปถึงกลุ่มผู้ปกครอง โดย สมาชิกเหล่านี้ จะมีหน้าที่ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน และตรวจสอบผลการปฏิบัติ ทั้งในส่วนบุคคล ไปจนกระทั่งผลที่เกิดขึ้นโดยรวมเพื่อปรับปรุงความ เป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า สมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควร ประกอบด้วย 1. ครูผู้สอนในแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการเรียนรู้ ทั้งนักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน และศิษยานุเทศ์ กลุ่มผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีหน้าที่ร่วมกันกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน และแลกเปลี่ยนพัฒนาปรับปรุง วิชาชีพอยู่เสมอ

1.5 ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฮอร์ด (Hord, 1997, pp.39 – 44) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีการ จัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจาก โรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียน อย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป

6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อน หรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

ฮอร์ด (Hord, 1997, p.45) กล่าวว่า ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึง การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็จะมี คำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณะชน จำเป็นต้องร่วมกัน กำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละ วันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลานั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของ ครูผู้สอนในประเทศต่างๆทั่วโลก ปรากฏว่าผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผน เตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียน เป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อ กิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและมุมมองใหม่ต่อสาธารณะชน และวงการวิชาชีพครู ที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นที่ต้องพัฒนาครู ให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหาก ต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่ง วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ของนักเรียนสูงตามไปด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือ นโยบาย ต่างๆ และโปรแกรมสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และขีดความสามารถ ของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร การสอนและประเมินผล

ขีดความสามารถของโรงเรียน (School capacity) หมายถึง พลังที่เกิดจากการสะสมกำลัง และความสามารถของทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มี องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละคน
2. ความเป็นชุมชนวิชาชีพ (Professional learning community)
3. ความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของแผนการเรียน (Coherence of learning programs)
4. ทรัพยากรทางเทคนิค/สื่อและเทคโนโลยี (Technical resource)
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

การสร้างระบบโรงเรียนใหม่ที่ประสบความสำเร็จมีอยู่ มีบทเรียนสำคัญ 7 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนการสอนเท่านั้น

2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ยาวนานและมีหลายขั้นตอน
3. การแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน
4. เน้นการปรับปรุงกว้างขวางทั้งระบบ
5. แนวคิดดีๆ เกิดจากจำนวนคนที่มีความสามารถร่วมกันทำงาน
6. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนก่อนแล้วจึงกระจายอำนาจ
7. ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ เคารพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน

สรุป การมีชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา จะเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.1 การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

จากการศึกษากระบวนการทำงานของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าการ จัดการเรียนรู้แต่ละครั้งนั้นจะพบว่านักเรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูผู้สอนจึงไม่สามารถจัดการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจงหรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ มี แนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(Professional learning community: PLC) ดังนี้

เมอร์ฟีและเดล (Murphy & Dale, 2005, unpagged) ยังได้เสนอแนวทางสำคัญที่ควรใช้ เพื่อให้ครูเกิดการรวมกลุ่มและเกิด การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังซึ่งจะทำให้ในโรงเรียนเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้น โดยการสร้าง กลุ่มหรือทีม ได้แก่ กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มักเป็นลักษณะงานด้านการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการสืบสอบหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาเพื่อนำไป ทดลองใช้ กลุ่มวิพากษ์ (Critical friends group) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอนที่มีความสนใจ ตรงกัน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของกลุ่มโดยในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกไม่เกิน 12 คนเพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละครั้ง ตามข้อตกลงที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer coaching team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้

และทำ การสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นจึงให้ข้อสังเกต คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กลุ่มเรียนรู้ (Study groups / independent or stand-alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อยๆ กลุ่มอื่น หรือ สมาชิกคนอื่นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกรณีนี้อาจ เป็นการเรียนรู้ของ สมาชิกครูผู้สอนที่อยู่ โรงเรียนต่างกันก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ สนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจใน ประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research team) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการปฏิบัติ งานของบุคคลหรือหน่วยงาน เป็น กระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดย คำนึงถึงบริบท ทางการศึกษาชุมชนการเรียนรู้ ย่อย (Small learning community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก ส่วนหนึ่งในโรงเรียนที่มี ภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระ การเรียนรู้เดียวกัน ประจำ ระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อแนะนำเพื่อ พัฒนาการ จัดการเรียนรู้และ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น นอกจากการสร้างกลุ่มหรือทีมแล้ว กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนการเรียนรู้ ทาง วิชาชีพเช่น การประชุมกลุ่ม (Department, team, and grade-level meetings) ซึ่งมุ่งเน้นการ ประชุมของสมาชิกในหลายๆ ระดับ อาจเป็นกลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน หรือระดับชั้น เดียวกัน หรือมีความสนใจใน ประเด็นเดียวกัน มารวมกลุ่มกันเพื่อ เพื่อมุ่งพัฒนาตาม เป้าหมายที่โรงเรียน หรือเขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก หรือ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ซึ่งเป็นแนวทางการ พัฒนาครูที่มีการรวมกลุ่มของครู อาจไม่จำเป็นต้องทำใน โรงเรียนหรือใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based) โดยมุ่งที่การศึกษาตัวบทเรียนซึ่งหมายถึง แผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการ จัดการเรียนรู้ และการสังเกต สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่ง อยู่ ในบริบทการทำงานจริงและการ วิจัยใน ชั้นเรียน เป็นวงจรการปฏิบัติ ก็อาจจะช่วยให้เกิดการ รวมตัว กันของสมาชิกชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฮอร์ดและซอมเมอร์ (Hord, & Sommers, 2010, p.72)

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือผลการเรียนรู้ที่ คาดหวังที่ จำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ
2. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน การจัดการ เรียนรู้และสิ่งที่มีผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ครูผู้สอนและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัด ให้กับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่

ฮิปป์และเวเบอร์ (Hipp, & Weber, 2008, p.10) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน การเรียนรู้ของนักเรียน และได้สรุปเกี่ยวกับ คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ของครูผู้สอนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกล่าวว่า การรวมตัวเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องมีคุณลักษณะ ร่วมกัน ดังนี้ มีความ ซื่อสัตย์ มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเมตตา กรุณา มีความคาดหวังสำหรับ ตัวเองในระดับสูง และที่สำคัญคือมีความไว้วางใจกัน เนื่องจากเป้าหมายหลักของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) คือ การเรียนรู้ของสมาชิกที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ดังนั้นในการร่วมมือร่วมพลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนเพื่อให้เกิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)

ฮอร์ดและซอมเมอร์ (Hord, & Sommers, 2010, p.75) ระบุว่าความร่วมมือร่วมพลังและการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องอาศัยความหวัง หรือ HOPE ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

(H: Honesty and humanity) คือ มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม หมายความว่าครูผู้สอนซึ่งเป็น สมาชิกในชุมชนจะต้องซื่อสัตย์กับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนของผู้เรียน ความรู้ และทักษะ ที่ตนมีอยู่ รวมทั้งกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มากกว่าเพื่อ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

(O: Option and openness) คือ การมีทางเลือกและมีความจริงใจ เปิดเผย หมายความว่า ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายวิธี ครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการหรือแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน

(P: Patience and persistence) คือ มีความอดทน ความเพียรพยายาม หมายความว่า ครูผู้สอน ต้องอดทนและเพียรพยายามเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด แม้ว่าความ อดทนอาจไม่ใช่บรรทัดฐานของสังคมในปัจจุบัน แต่ความอดทนและเพียรพยายามในการ ค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(E: Efficacy and enthusiasm) คือ ความมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้น หมายความว่า ครูผู้สอนซึ่งเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเชื่อมั่นว่าประสิทธิภาพของครูผู้สอน ส่งผล ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และต้องกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ สามารถ จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน จากที่นักการศึกษาได้กล่าวมานั้น

สรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสร้างได้โดยมีการจับกลุ่มตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปโดยความสมัครใจของผู้ที่มีความสนใจ ตรงกัน มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาภายในกลุ่ม มีการฝึกวางแผนพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ จนทำให้ ผู้สอนมีความชำนาญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่จะสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่ดี นั้นต้องมีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้อื่นทราบ เพื่อยรพยายาม พัฒนาตนเอง และสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพเช่นกัน

2.1.1 องค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ครรชิต พุทธโกษา (2554, หน้า 204) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้กระบวนการกลุ่มมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การมีอุดมการณ์ และมีวิสัยทัศน์ 2) มีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย 4) กิจกรรมมีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่ม 5) มีบรรยากาศที่เป็นมิตร 6) ระบบสื่อสารของกลุ่มเป็นแนวราบไม่ใช่แนวตั้ง 7) มีผู้นำที่เข้มแข็ง 8) มีงบประมาณดำเนินงานที่เพียงพอ

ธัญพร บุญรักษา (2553 , หน้า 89 - 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สิริ พิศุทธิ์สินธพ (2553 , หน้า 192-194) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน 4) สภาพการณ์ที่สนับสนุนความ

เป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล 5) แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการคือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิตีสังคม

วรวิทย์ อวิรุทธวรกุล (อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำเริญกุล, 2554, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประกอบด้วย 1) มีอุดมการณ์ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน 2) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การมีผลประโยชน์ร่วมกันและมีการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรชุมชน 5) การบริหารจัดการ 6) กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรชุมชนมีความเหมาะสม

คลนภา วงษ์ศิริ (2556 , หน้า 99-106) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ระดับดีมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 , หน้า 67 – 69) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีแนวทางที่ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสดูงานร่วมกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อบ่มเพาะการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมกัน เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556 , หน้า 97 - 100) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 4) ภาวะผู้นำร่วม 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ (อ้างถึงใน วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 99 -100) ได้กล่าวไว้ในการวิจัยและการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ และ PLC ยังเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธา อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัย

ฤทธิไกร ไชยงาม (2557, เว็บไซต์) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบ 5 ประการ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นเป็นลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization : LO) พบว่าเป็น “งาน 5 เหลี่ยม” ใบเดียวกันเพียงแค่ “วางคนละแบบ” หรือ “มองคนละมุม” เท่านั้น คือ 1) รู้จักตนเอง 2) เข้าใจผู้อื่น 3) มีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 4) ทำงานและเรียนรู้เป็นทีม 5) คิดเป็นระบบมององค์รวม

เซงเก้ (Senge, 1990, p.48) กล่าวว่า องค์ประกอบ 5 ประการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ แบบจำลองในใจ การคิดอย่างมีระบบ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล และการเรียนรู้เป็นทีม

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni , 1994, p.46) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) การพัฒนาวิชาชีพ 4) ชุมชนกัลยาณมิตร 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ฮอร์ด (Hord, 1997, pp.43 - 45) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและ ประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

คูเฟอร์และอีเกอร์(Dufour & Eaker, 1998, p.73) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การแลกเปลี่ยนพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม 2) ความต้องการร่วมกัน 3) ทีมงานที่ให้ความร่วมมือกัน 4) การปฏิบัติงานและการทดลอง 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 6) ความให้ความสำคัญกับผลลัพธ์

ฮอร์ดและซอมเมอร์ (Hord, & Sommers, 2010, p.54)ได้อธิบายว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังสามารถพิจารณาได้ในอีกลักษณะ คือ นอกจากจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ประการแล้ว องค์ประกอบ เหล่านี้ยังจัดเป็นองค์ประกอบภายนอกหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ซึ่งเป็น ผลลัพธ์ที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยความสัมพันธ์ของ

องค์ประกอบที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะประกอบด้วย 1) ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการ รวมกลุ่มและสมาชิกชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ และ 2) คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิด องค์ความรู้

แบลงสแตน(Alan Blankstein, 2004, p.31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 6 ประการคล้ายๆ กัน ได้แก่ 1) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย 2) การประกันผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 3) การทำงานเป็นทีมที่ให้ความร่วมมือกัน 4) การอาศัยข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ 5) การได้รับความร่วมมือจากครอบครัวและชุมชน 6) การสร้างความเป็นผู้นำที่ยั่งยืน

มาร์ติน(Martin, 2011, p128 ; ฮอร์ด Hord, & Sommers, 2010, p.98 ; สถาบันเพื่อการปฏิรูปโรงเรียนแอนเนเบิร์ก Annenberg Institute For School Reform, 2013, unpagged และดูโฟร์ DuFour, 2007, unpagged) กล่าวไว้ 5 ประการคือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมี พันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความ เชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) ผลการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียนนั้นย่อมต้องอาศัยแนวทางและกลยุทธ์ที่หลากหลาย โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังที่ครูผู้สอนมีต่อนักเรียนในระดับสูง และอยู่ บนฐานความเชื่อที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ซึ่งเป็นการวางเป้าหมายเพื่อพัฒนาการ จัดการ เรียนรู้ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกคน 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุย สนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้ง ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การเรียนรู้ของนักเรียนเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐาน สาคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนและคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน หรือช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับ การร่วมมือร่วมพลังโดยการร่วมมือร่วมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูใน ภาพรวมทั้งหมด ของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือร่วมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือ

รวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึก ฟังพาสัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปถึงองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพดังแสดงใน

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ PLC	นักวิชาการ																
	ครุฑิต พุทธิโกษ	ชันยพร บุญรักษา	สิริวิทย์ พิเศษรัตนทรัพย์	วราวิทย์ อรุณทรัพย์กุล	ดลนภา วงษ์ศิริ	พิเชฐ เกษวงษ์	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	สุพจน์ ธรรมรัตน์	ฤทธิ์ไกร ไชยงา	Senge	Sergiovanni	Hord	Dufour and Eaker	Hord, Roussin and	Alan Blankstein	Martin, , Hord, Roussin	รวม
กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร	✓																1
ชุมชนมีความเหมาะสม																	
รู้จักตนเอง									✓								1
เข้าใจผู้อื่น									✓								1
คิดเป็นระบบมององค์รวม									✓								1
การคิดอย่างมีระบบ									✓								1
ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล										✓							1
การปฏิบัติงานและการทดลอง													✓				1
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง													✓				1
ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์													✓				1
การอาศัยข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ															✓		1
การให้ข้อมูลย้อนกลับ	✓																1
ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์	✓																1

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 3 ความถี่ขึ้นไป เป็นองค์ประกอบของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำงานร่วมกัน 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) การสร้างภาวะผู้นำร่วม 6) ชุมชนกัลยาณมิตร

องค์ประกอบที่ 1 : การพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 99) การพัฒนาวิชาชีพหรือการเรียนรู้และการใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของเดล (Dale, 1969, p.19) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.49) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ดูโฟร์ (Dufour, 2006, p.34) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นฐานที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553, หน้า 56 ; Stoll & Louis, 2007, p.75)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ของตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ฮาร์เกีเวส (Hargreaves, 2003, p.27) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยน การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553, หน้า 36)

สรุป การพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน

เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ตลอดจนมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2 : วิสัยทัศน์ร่วม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 97 - 98) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.67) คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการทำงานร่วมกัน ฮอร์ด (Hord, 1997, p.23) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันและกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” ฮอร์ดและฮาร์จีเวส (Hord, 1997, p.47; Hargreaves, 2003, p.84)

2. เป้าหมายร่วม (Shared goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ฮาร์กีเวส สมอเกอร์และคูโฟรี (Hargreaves, 2003, p.57; Schmoker, 2004, p.73; Dufour, 2006, p.63)

3. คุณค่าร่วม (Shared values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดขึ้นจากตระหนักของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ฮอร์ดและฮาร์จีเวส (Hord, 1997, p.54; Hargreaves, 2003, p.64)

4. การกิจร่วม (Shared mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997, p.47) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู หลุยส์และครูส เซงเก้ และคูโฟรี (Louis & Kruse, 1995, p.65; Senge, 2000, p.21; Dufour, 2006, p.87)

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูโฟร์ (Martin, 2011, p.119; Hord & Sommers, 2010, p.136 ; Richard DuFour, 2007, p.110) ร่วมกันสรุปคุณลักษณะเกี่ยวกับการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเป็นชุมชนการเรียนรู้ หรือ Learning community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกใน PLC จึงต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

เซงเก้ (Senge) (อ้างถึงใน พิเชฐ เกษวงส์, 2556, หน้า17) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวัง และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งส่วนตนและของทีมงาน โดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

สรุป วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมกันกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่างๆ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 3 : การทำงานร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 98) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็น โจทย์ร่วม ฮาร์เกวส สโตลและหลุยส์ (Hargreaves, 2003, p.185 ; Stoll & Louis, 2007, p.165) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) คูโฟร์ (DuFour, 2006, p.194) จินเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจน

เกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนานบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐาน การรับฟัง และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีการทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว เซอร์จิโอวานนิและฟูแลน(Sergiovanni, 1994, p.197; Fullan, 1999 ,p.198) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์พานิช, 2555, หน้า115 ; Olivier & Mclaughlin, 1993, p.216)

เซงเก้ (Senge) (อ้างถึงใน พิเชฐ เกษวงส์, 2556, หน้า17) การทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ “พลังคูณทวี หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

เซงเก้ (Senge) (อ้างถึงใน พิเชฐ เกษวงส์, 2556, หน้า18) เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีมได้โดยการใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และวิธีอภิปรายถกปัญหา (Discussion) โดยทีมงานอาจประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน (Classroom structure) การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ เป็นต้น เซงเก้ (Senge) เชื่อว่ากิจกรรมการจัดเสวนาหรือการอภิปราย นอกจากสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้ของทีมแล้ว ยังเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based staff development) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงควรมีกิจกรรมต่างๆ ให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นเนืองนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปในที่สุด

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูโฟร์ (Martin, 2011, p.121; Hord & Sommers, 2010, p.142; DuFour, 2007, p.118) ร่วมกันสรุป เกี่ยวกับการร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพให้ ความสำคัญกับ การร่วมมือร่วมพลังโดยการร่วมมือร่วมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูใน ภาพรวมทั้งหมด ของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือร่วมพลังในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรม เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ การร่วมมือร่วมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชน ระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

สรุป การทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรร่วมมือกันการดำเนินงานต่างๆของ สถานศึกษา ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์ อันดีในสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ

องค์ประกอบที่ 4 : โครงสร้างสนับสนุน

ครุฑ พุทธิโกษา (2554, หน้า 204) โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง การมีงบประมาณ ดำเนินงานที่เพียงพอ ซึ่งในระยะแรกอาจต้องระดมเงินจากสมาชิกกลุ่ม หรือขอรับการสนับสนุน จากภายนอกเพื่อใช้ในกิจกรรมแรกเริ่ม

ฉันทพร บุญรักษา (2553, หน้า 32) โครงสร้างที่ว่าการสนับสนุนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและนวัตกรรมการสอนในระดับ ห้องเรียน โครงสร้างการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงสิ่งแวดล้อมถูกอธิบายว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและ “ธุรกิจคือสิ่งแรกที่ต้องทำ” สำหรับคนกำลังหาเพื่อจะยกระดับความประสบผลสำเร็จของโรงเรียน อีสวูดและหลุยส์ (Eastwood & Louis, 1992, p.143) ฮอร์ด(Hord, 1997, p.213) อ้างถึง 2 แบบของโครงสร้างการสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้: เงื่อนไขโครงสร้างและความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ เงื่อนไขโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลา กระบวนการติดต่อสื่อสาร ขนาดของโรงเรียน ปริมาณครูผู้สอน และกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงาน ส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติด้านบวกของผู้ให้ความรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือมีจุดมุ่งหมาย มาตรฐานของการสำรวจและการปรับปรุง ความเคารพ ความเชื่อ และคิดในแง่บวก เอาใจใส่ความสัมพันธ์ ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ บ่อยและจำเป็นที่ต้องหาวัฒนธรรมเพื่อจะสร้างเวลาและแบ่งปันการเรียนรู้ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การสนับสนุนเงื่อนไขเป็นกุญแจที่จะดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 100) กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุน PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้

วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994, p.212) หรือโครงการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติการสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ฮอร์ด(Hord, 1997, p.124) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน บอยด์(Boyd, 1992, p.132) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553, หน้า115) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชนเน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อีสวูดและหลุยส์ (Eastwood & Louis, 1992, p.213)

มาร์ติน ฮอร์ด ซอมเมอร์และคูฟรี่ (Martin, 2011, p.123; Hord & Sommers, 2010, p.142; DuFour, 2007, p.123)ร่วมกันสรุปถึง โครงสร้างสนับสนุนในด้านการสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการ สนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงานและของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ ที่จะเกิดขึ้นในชุมชนและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนจะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์

ฮอร์ด (Hord) (อ้างถึงใน ธัญพร บุญรักษา, 2553, หน้า32) กล่าวถึงการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Supportive conditions) โครงสร้างที่ว่า การสนับสนุน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและ นวัตกรรมการสอนในระดับห้องเรียน โครงสร้างการคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงสิ่งแวดล้อม ถูกอธิบาย ว่า “มีปัจจัยเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด” สำหรับการพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และ “ธุรกิจคือสิ่งแรกที่ต้องสั่ง” สำหรับคนกำลังหาเพื่อจะยกระดับความประสบผลสำเร็จของโรงเรียน อีสวูดและหลุยส์(Eastwood & Louis, 1992, p.149) ฮอร์ด (Hord, 1997, p.143) อ้างถึง 2 แบบของโครงสร้างการสนับสนุนถูกค้นพบภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ : เงื่อนไขโครงสร้าง และความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ เงื่อนไขโครงสร้างรวมถึงการใช้เวลา กระบวนการติดต่อสื่อสาร ขนาดของโรงเรียน ปริมาณครูผู้สอน และกระบวนการพัฒนาผู้ร่วมงาน ส่วนความสัมพันธ์ความรับผิดชอบ รวมถึงทัศนคติ

ด้านบวกของผู้ให้ความรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลหรือการมีจุดมุ่งหมาย มาตรฐานของการสำรวจ และการปรับปรุง ความเคารพ ความเชื่อและคิดในแง่บวก เอาใจใส่ความสัมพันธ์ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การสนับสนุนจิตใจเป็นกุญแจที่ดำรงรักษาความเจริญเติบโตและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

สรุป โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษานับว่าการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

องค์ประกอบที่ 5 : การสร้างภาวะผู้นำร่วม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 101) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มี นัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถ ทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ คอตเตอร์และ โคเฮน(Kotter & Cohen, 2002, p.213) จนสมาชิกเกิด ภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน โอลิเวอร์และฮิป (Olivier & Hipp, 2006, p.221) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม ฮาร์เกวีส (Hargreaves, 2003, p.187) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการ สร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้การสร้างมโนทัศน์การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น ทอมป์สัน เกร็กและนิสกา (Thompson, Gregg, & Niska, 2004, p.215)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ฮาร์เกวีส

(Hargreaves , 2003, p.189) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทาง บริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อ สร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554, หน้า67) ซึ่งผู้นำร่วมจะ เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” ฮาร์เกวส (Hargreaves, 2003, p.190) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC ทอมป์สันและคณะ(Thompson et al, 2004, p.145)

ฮอร์ด (Hord, 1997, p.122) ได้กล่าวถึง การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership) ด้านการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนและภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในอิทธิพลของบทบาท ผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไข โรงเรียนบทความที่ฮอร์ดเขียนไว้ (Hord, 1997, p.216) ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียนเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านการแนะนำและการ สนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของนโยบายใหม่หรือการปฏิบัติ ภายในชุมชนแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน บทบาทพื้นฐานของการมีอำนาจที่สำคัญที่สุดถูกแทนที่โดยโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน เช่น ในด้านตัวแบบ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านคำถาม การไต่สวน และการแก้ปัญหา สำหรับการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อนร่วมงานทั้งหมดก้าวหน้าในวิชาชีพและเรียนรู้ที่จะทำงาน ร่วมกันเพื่อที่จะเข้าหาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาความจำเป็นของ องค์การและโครงสร้างที่สนับสนุนแก่ให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสดงออกด้วยความ เต็มใจที่จะเข้าร่วมในการสนทนาโดยปราศจากอำนาจ และเขาทั้งหลายต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจของผู้ร่วมงาน

สรุป การสร้างภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมตตา กรุณา ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

องค์ประกอบที่ 6 : ชุมชนกัลยาณมิตร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556, หน้า 127) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟังรวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบ เกื้อกูลเอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวนอน เจกเช่นคนในครอบครัวเดียวกัน มากกว่าแนวดิ่งเชิงสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจสามารถ เปิดใจเข้าหากันเป็นเบื้องต้น ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตร มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร 2) เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว 3) เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องสู่วัฒนธรรมแห่ง ความไว้วางใจ และการรับฟัง 4) การเปลี่ยนผ่าน จากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง อย่างไรก็ตามในพื้นที่ศึกษาหลาย แห่งมีการจัด องค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคบนพื้นฐาน วิถีไทย ที่ถือได้ว่าเป็นต้นทุนสำคัญของสังคมไทยที่มีวิถีในการตั้งวงพูดคุย การทักทาย การเชื่อมโยงกัน ด้วยรอยยิ้ม การอาสาแบ่งปัน ช่วยเหลือส่วนรวม กล่าวคือมีลักษณะการยึดเหนี่ยวรวมตัวกันได้ง่าย ผ่านความรู้สึกที่มีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวัลย์ เรือนคำ (2552, หน้า172) ระบุว่า “บุคลิกภาพ คนไทยวัยทำงาน จัดอยู่ในกลุ่ม Amiable adaptor คือ ชอบช่วยเหลือ เป็นมิตร ยิ้มแย้ม เป็นผู้ฟังที่ดี ใจเย็น รักสงบ เป็น ที่รักใคร่ของผู้อื่น และยังสอดคล้องกับ ความหมายของคำว่า ชุมชนของ ประเวศ วะสี และ คณะ (2547, หน้า 72) กล่าวโดยสรุปว่า “ชุมชนคือ การรวมกลุ่มตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว หมู่บ้าน หรือในบริบททางสังคมอื่น ๆ ที่รวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความ ใกล้ชิด มีความเอื้ออาทรต่อกัน และมีการเรียนรู้ ร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจ”

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanmi, 1998, p.17) กล่าวว่า PLC เป็นชุมชนที่สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการเคารพต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่าง สมาชิก ผู้ปฏิบัติงาน การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกที่ ยึดถือ “ค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม” เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือ และร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

ครรชิต พุทธโกษา (2544, หน้า 204) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความรัก เอื้ออาทร สมานฉันท์และสามัคคี ความรักและความ สมานฉันท์จะเป็นเหตุให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง

สรุป ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ไม่ได้มุ่งเน้น เฉพาะ การกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปัน หรือการแลกเปลี่ยนของครู แต่มุ่งให้ความสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิก และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และ มุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีสมมติฐาน คือ สิ่งที่ครูทำร่วมกันนอกห้องเรียนในการวางแผนการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้และการเตรียมการสอนมีความสำคัญเท่าๆ กับการจัดการเรียนรู้ใน ห้องเรียน และกระบวนการ ต่างๆ เหล่านี้สามารถปรับโครงสร้างของโรงเรียน พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้ ซีชอล แอนเดอร์สันและรีเดล (Seashore, Anderson, & Riedel, 2003, p.112) สอดคล้องกับนักการศึกษาอีกหลายท่านที่สรุปเกี่ยวกับ คุณประโยชน์ของ ชุมชนการ เรียนรู้วิชาชีพ (Professional learning community : PLC)ไว้ว่าถึงแม้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ (Professional learning community : PLC) ในโรงเรียนจะเป็น เรื่องยากแต่ทว่ากลับเป็น สิ่ง ที่ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของ นักเรียนในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน

(วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า135) ครูจะต้องเกิดการตื่นตัวและร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก ตามบริบท ธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแต่ละพื้นที่ นอกจากนั้น หน้าที่ของ ฝ่ายบริหารภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการบริหารจัดการ กำกับ ควบคุมดูแล เป็นผู้ที่ คอยสนับสนุนให้ครูตื่นตัว ช่วยสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนการท างานที่ สอดคล้องกับ วิชาชีพได้อย่างมีความสุข และเป็นการดำเนินการในลักษณะต่อเนื่องที่ไม่มีรูปแบบ แน่ชัดตายตัว แต่ เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง สถานศึกษาที่ดำเนินการตามแนวคิด PLC จะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันเรียนรู้ของกลุ่มครู และมี บรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรและพึ่งพาอาศัยกัน จนเกิดเป็นวงจรการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในลักษณะนี้จะช่วยให้ เกิดการมองเห็นงานของตนจากการเรียนรู้วิธีการท างานของคนอื่นด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการ ทำงาน ในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการ ช่วยกัน ดาเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนตามเพื่อนทัน โดยที่การช่วยเหลือนั้นทำเป็น ทีม มีหลายฝ่ายเข้ามาร่วมมือกัน และทำอยู่ภายในเวลาปฏิบัติงานปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอก เวลา ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพ ของ ผลผลิตของโรงเรียน และสร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุข (Happy

workplace) ทั้งของนักเรียน ครู และผู้บริหาร แล้วดำเนินการต่อเนื่องยั่งยืนเป็นวงจรไม่รู้จบ ซึ่งก็คือ โรงเรียนได้ พัฒนาขึ้นเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning organization) บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษา จะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นที่ การ เรียนของแต่ละบุคคล (Individual Learning) มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นที่ความร่วมมือหรือช่วยเหลือ แบ่งปันกัน จึงถือ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ใน ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 39)

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มุ่งให้ความสำคัญในการ สร้าง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิก และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องใน โรงเรียน และ มุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงาน ในโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ (Learning organization) ในที่สุด

2.3 ความจำเป็นของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่เป็นอุปสรรคสำคัญใน โลกแห่งยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้าง องค์กรที่ยืดหยุ่นคล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย ตลอดเวลา ความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์กร ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขในประเด็นต่อไปนี้ หลุยส์และมายด์ (Louis And Miles, 1994, pp.54-57)

1. การกำหนดตารางเวลาสำหรับการพบปะอภิปราย

มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลา พิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัด ชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้อง หนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกัน ได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้

การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน

มีผลงานวิจัยสรุปว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไร ก็ยังเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจการรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน

การเพิ่มอำนาจการรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจการรับผิดชอบแก่ครูยังสอดคล้องกับแนวการบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีอิสระอย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่างๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระ แต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่าจากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาไคร่ครวญการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วมแล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจการรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่างๆของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุนุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้มีได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้เพียงไรด้วย

สรุป การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ เพราะในปัจจุบันมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นมากมายและรวดเร็ว อันจะต้องอาศัยความ

ร่วมมือของสมาชิกทุกคนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่ได้รับมา และกระจายความรู้ไปสู่สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นับเป็นการท้าทายลำบากต่อการทำให้สำเร็จ เนื่องจากกรอบความคิดในเรื่องนี้ค่อนข้างกว้าง ยังขาดความชัดเจนเชิงปฏิบัติอีกมาก ตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ผลจากงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นตรงกันประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะขับเคลื่อนแนวคิดนี้ลงสู่การปฏิบัติ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญ ตลอดจนให้ความสำคัญสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจังแล้ว ก็ยากที่จะสำเร็จได้

อาร์กิส และสคอน (Argyris And Schon, 1991, p.42) ต่อไปนี้จะขอสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้ในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ใน 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น และยอมรับต่อภาพของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ ได้แก่

1. การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying and articulating a vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้กระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น

2. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้เป็นพันธกิจ และแผนปฏิบัติต่างๆ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยสร้างความเข้าใจ คอยให้การสนับสนุน และความช่วยเหลือในการจัดอุปสรรคทั้งหลาย ในเส้นทางสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างบุคลากรของโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียนและชุมชนของตน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่ครูปฏิบัติ และผลการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนการใช้ผลงานวิจัยและการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อการแสวงหาเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

4. ชักจูงและส่งเสริมให้ผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม เนื่องจากความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรต่างๆ ทำงานร่วมกันในรูปแบบทีมงานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ทั่วทั้งโรงเรียน (Team-based school) ทั้งนี้เพราะการทำงานแบบทีมช่วยให้ครูต้องมีการปฏิสัมพันธ์และต้องปรึกษาหารือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น และที่สำคัญของการทำงานแบบทีมก็คือ ทุกคนต้องยึดถือในเป้าหมายเดียวกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากทีมงานของตน

5. ใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีหน้าที่คอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้ (KPI) และข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลายมาเป็นเกณฑ์ประเมินร่วมกับครูผู้สอน โดยยึดหลักประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้งานดีขึ้น และต้องไม่เกินไปเพื่อการตำหนิหรือจับผิดครู เพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้ครูผู้สอนขาดความกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (Innovations) การกล้าเสี่ยง (Risk taking) และอุปนิสัยชอบทดลอง (Experiments) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ตรงกันข้ามควรถือว่า “ผิดเป็นครู” หรือ “ความผิดพลาดช่วยสร้างโอกาสให้ได้เรียนรู้”

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ทรงคุณค่าขององค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน ให้สอดคล้องกับหลักการของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน (School-based professional development) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลา ได้แก่

1. ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการทำงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะการสอน การจัดตั้งคลินิกเพื่อความเป็นเลิศทางการเรียนการสอน การมีกิจกรรม การนิเทศแบบกัลยาณมิตร หรือแบบเพื่อนช่วยเหลือเพื่อน (Peers

assisting peers) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยฐานะที่อิงกับการใช้ผลงานที่ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู การให้ครูตั้งทีมงานวิจัยหาแบบการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เป็นต้น การส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องจัดเวลาให้สะดวกแก่การทำกิจกรรม และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องคิดคำนวณให้เป็นภาระงาน (Workload) ของครู

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Role modeling) ของตน กล่าวคือ ถ้าต้องการให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีนิสัยการใฝ่รู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของ “ผู้เรียนรู้” หรือ “Learner” หรือทำหน้าที่เป็น “Learner leader” ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นอย่างสม่ำเสมอ และนำสาระความรู้ใหม่ๆ ที่ตนได้รับมาจากการเรียนรู้แบ่งปันให้คนอื่นเกิดการเรียนรู้ด้วย พฤติกรรมการทำตัวเป็นผู้เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีอิทธิพลที่ส่งผลให้ครูผู้สอนประพฤติตนเป็น “ผู้เรียนรู้” ตาม และพฤติกรรมแบบอย่างในการเป็น “ผู้เรียนรู้” ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเมื่อปรากฏให้นักเรียนได้สังเกตเห็นอยู่เป็นประจำ ย่อมมีอิทธิพลที่ส่งผลในการหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามไปด้วย

3. ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเข้ามาเป็นสมาชิกของกิจกรรมชมรมต่างๆ ที่โรงเรียนควรมีให้นักเรียนได้เลือกตามความถนัดอย่างหลากหลาย เพราะชมรมดังกล่าวเหล่านี้ก็คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสิ้นนั่นเอง

4. ส่งเสริมและการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูผู้สอน หมั่นตรวจสอบถึงวิธีทำงานที่เคยใช้อยู่เป็นประจำนั้นด้วยตนเองหรือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาจุดเด่นหรือจุดด้อย และหาวิธีทำงานเดิมด้วยวิธีการใหม่ที่มีทางเลือกหลายๆ วิธี สนับสนุนให้มีการทดลองทางเลือกดังกล่าวโดยไม่ต้องเกรงว่าจะไม่สำเร็จ นอกจากนี้ในงานบริหารทั่วไปที่ต้องมีการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิด เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมมาประกอบการตัดสินใจนั้น แนวทางดำเนินการเช่นนี้ ครูผู้สอนควรนำไปใช้กับนักเรียนด้วย เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาบุคคลทุกระดับให้สอดคล้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น

5. การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล (Providing individualized support) ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นั้น ก็เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั่วไป ที่ต้องส่งผลกระทบหลายประการต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นอย่างหลีกเลี่ยง

ไม่ได้ บางคนอาจต่อต้านเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง และมีบางคนเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าตนเองอยู่ในภาวะจำยอม ต้องรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นที่เป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ที่จะคอยเอาใจใส่ดูแลบุคคลเหล่านั้นอย่างใกล้ชิด ต้องให้กำลังใจและความหวังที่ดีกว่า ตลอดจนชี้ทางเลือกที่ให้ประโยชน์มากกว่าเมื่อโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น เช่น มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่จะได้รับ หรือมีการปรับเปลี่ยนผ่านโครงสร้างแล้วทำให้ทุกคนมีความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน มีชุมชนแห่งวิชาชีพของคนที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรกัน มีลักษณะการทำงานแบบกลุ่มก้อนหรือทีมงานมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร

เนื่องจากเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งวิชาชีพด้านการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติการทางวิชาชีพของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและนักเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยม ปทัสถาน ความเชื่อ และทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน เพราะวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและบริบทต่างๆ ของการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน

2. ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์กรของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้างงานและการมอบหมายที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้น การจัดตารางเวลาของครูที่คิดให้เป็นภาระงานที่ประกอบด้วย ชั่วโมงสอน ชั่วโมงครูพบปะเพื่อปรึกษาเพื่อนร่วมงาน การวางแผนการสอน การประเมินผลการเรียน การแก้ปัญหาและการพัฒนานักเรียนเฉพาะรายบุคคล เป็นต้น ครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความดีความชอบที่ยึดผลการทำงานแบบทีม และต้องเป็นไปเพื่อสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสอนของครู และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้กันอย่างเพียงพอ ต้อง

พยายามหาทางลดงานเชิงธุรกิจของครูให้น้อยลง ต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เป็นต้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะและเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

3. สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติการกิจของโรงเรียนให้เป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครูหรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพครู ด้วยวิธีการมีส่วนร่วมเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและโรงเรียนโดยรวมอย่างราบรื่น

4. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the environment) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่างๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง สมาชิกของชุมชน นักการเมือง ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐราชการทั้งหลายที่แวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจและมีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้จากชุมชนต่อโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็นบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่ง (Positioning) ของโรงเรียนท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1996, p.48) ในทัศนะเดิมเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจที่มากับตำแหน่ง (Position power) ของตนเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยใช้กลยุทธ์หลักเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ ได้แก่ การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆแบบทางการ (Bureaucratic power) และการให้รางวัลหรือความดีความชอบเมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ (Psychological power) การใช้อำนาจและกลยุทธ์เช่นนี้พบว่า เป็นอุปสรรคและขัดแย้งต่อหลักการของความเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ของครูหรือผู้ทำงานทางการศึกษาซึ่งต้องการความอิสระ (Autonomy) และมีวัฒนธรรมแห่งวิชาชีพเฉพาะของตนที่เรียกว่า “กัลยาณมิตรทางวิชาการ (Collegial culture)” ตลอดจนการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional community) ของตนอยู่ในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการ

ใช้อำนาจแบบเดิมดังกล่าว จึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1996, p.55) มีความเชื่อว่า โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นผลผลิตที่สร้างขึ้นมาจากการใช้อำนาจเชิงวิชาชีพ (Professional Power) และอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral power) เป็นสำคัญ กล่าวคือ

1. อำนาจเชิงวิชาชีพ (Professional power) ยึดข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลาย คนเหล่านี้ร่วมกันสร้างและร่วมกันใช้ความรู้ โดยกระบวนการทำงานและแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ครูผู้สอนต่างร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของครูคนอื่น และมีการดูแลตรวจสอบกันเอง วัฒนธรรมการทำงานแบบนี้ของครู จึงต้องการกำกับดูแลจากผู้บริหารระดับสูงน้อยมาก

2. อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่า สิ่งใดถูกต้องและสิ่งใดผิดตามหลักการแห่งศีลธรรม ทั้งนี้ค่านิยมเชิงคุณธรรมอาจไม่เป็นค่านิยมเชิงวิชาชีพเสมอไป แต่เป็นอำนาจที่ยึดเหนี่ยวให้บรรดาครูทั้งหลายอยู่ร่วมกันเหนียวแน่นจนเกิดเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ขึ้น และยอมรับต่อแนวปฏิบัติงาน ที่พร้อมรับการดูแลตรวจสอบซึ่งกันและกันได้ จึงเป็นอำนาจที่มีได้ขับเคลื่อนให้ผู้ปฏิบัติยึดการได้รับผลตอบแทนส่วนตัวจากการทำงานเป็นหลัก แต่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานยึดหลักความถูกต้องและเพื่อผลประโยชน์โดยรวมของโรงเรียนเป็นสำคัญ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1996, p.56) กล่าวสรุปว่า การใช้อำนาจทั้งสองประการเป็นหลัก ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลดปัญหาและความขัดแย้งทางการบริหารลงได้มาก และมีเวลาว่างส่วนตนมากขึ้น เพื่อไปทำหน้าที่เป็นผู้เรียนรู้ (Learner) และบางโอกาสเป็นผู้ตาม (Follower) แต่ที่สำคัญถ้ามองความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่เสนอของ อาร์กิริส และสกอน (Argyris And Schon, 1991, p.151) ที่ว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การได้รับและได้ใช้ความรู้ใหม่ ตลอดจนเครื่องมือ พฤติกรรมและค่านิยม” แล้ว การที่ผู้บริหารสถานศึกษาลดการใช้อำนาจที่มากับตำแหน่งให้น้อยลงเหลือเท่าที่จำเป็น และหันมาใช้อำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมจนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การแล้ว ก็เชื่อได้ว่า การขับเคลื่อนไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และจากโรงเรียนที่เคยเน้น “การสอน (Teaching)” ไปสู่การเน้นที่ “การเรียนรู้ (Learning)” ก็มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการร่วมมือกับสมาชิกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน มีการพัฒนาบุคลากรและองค์กรไปพร้อมกัน อย่างต่อเนื่องและ

เหมาะสม ทั้งนี้การใช้อำนาจ อำนาจทั้ง 2 ประเภท คืออำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ซึ่งทั้ง 2 มีทั้งคุณและมีทั้งโทษต่อทั้งผู้ใช้และผู้ถูกใช้ การใช้อำนาจทั้งสองประการเป็นหลัก ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถลดปัญหาและความขัดแย้งทางการบริหารลงได้มากและสามารถขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ

2.5 สภาพปัญหาของสถานศึกษากับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

หลุยส์ และครุส (Luis and Kruse, 1995, p.75) การศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้พอสังเขปดังนี้

1. ความกล้าหลังของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการบริหารงาน โดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. วัฒนธรรมชุมชนแบบเดิมๆที่มีอยู่ สมาชิกในองค์กรที่ขาดการใฝ่รู้ระเบียบวิธีปฏิบัติ ในองค์กรที่ไม่ได้รับการปรับปรุง มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
3. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป จนไม่สนใจที่จะแนะนำ ความรู้ใหม่ๆมาสู่ชุมชน
4. ไม่เปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ๆ ผู้บริหารยังคงใช้ระบบควบคุม ไม่กระจายอำนาจ การตัดสินใจ ในชุมชนไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน ชักถาม เสนอความคิดเห็น
5. ผู้นำชุมชนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอคอยจนกว่าจะเกิด ปัญหา และโทษคนอื่น รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหานั้น
6. ผู้นำชุมชนทุกระดับไม่สนใจใฝ่รู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์ ไม่ยอมเรียนรู้จาก ผู้อื่น รวมทั้งพยายามปกป้องความคิดของตนเอง โดยไม่พิจารณาแนวคิดของผู้อื่น
7. การสื่อสารภายในชุมชนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการปิดกั้นข้อมูล การรับ ข้อมูลฝ่ายเดียว การพยายามสร้างหรือบิดเบือนข้อมูล เป็นต้น รวมทั้งการไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อ การบริหารที่ดี ทำให้การตัดสินใจเกิดจากประสบการณ์มากกว่าการใช้ข้อมูล
8. บุคลากรสนใจแต่เฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญและไม่สนใจงานอื่นๆที่งาน ทุกหน่วยเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันในระบบของชุมชน
9. ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายใน เช่น ระบบงาน ที่ไม่ชัดเจน บุคลากรไร้ประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานไม่โปร่งใส ฯลฯ หรือปัญหาภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน การแข่งขันสูง การปรับตัวของ ชุมชนอื่น เป็นต้น
10. วัฒนธรรมการทำงานของชุมชนที่เน้นการจับผิดมากกว่าการให้ความไว้วางใจ
11. บรรยากาศการทำงานที่ไม่ท้าทายความรู้ ความสามารถของบุคลากร

12. ผู้บริหารไม่เรียนรู้ ให้มีการพัฒนาเฉพาะบุคลากรระดับล่างเท่านั้น
13. ชุมชนไม่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
14. การบริหารงานใช้การลงโทษมากกว่าการแก้ไข
15. ไม่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นในชุมชน
16. ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
17. ไม่มีระบบงานและกลไกที่เป็นมาตรฐานสำหรับชุมชน
18. ไม่มีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นในชุมชน

สรุปว่า สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาด้วยความเสมอภาคและทั่วถึงของประชากรในวัยเรียน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และความต้องการ ของท้องถิ่น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งตรงกับแนวทางพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในโรงเรียน โดยมุ่งหวังผลที่คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจและความเป็นรูปธรรม

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสถานศึกษา

เพ็ญภา พนมแก (2557, หน้า 167) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน ด้วย เครื่องมือที่เหมาะสม สามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ พื้นฐานที่ครอบคลุมสิ่งที่มีอิทธิพล ความเสี่ยง ความท้าทายและข้อกำหนดที่สำคัญอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อโอกาสและทิศทางในอนาคตของหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร รวมถึงการบริหารจัดการโดยรวม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สถานภาพภารกิจ (Portfolio analysis) การดำเนินการด้านการวางแผนระดับโรงเรียน ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้นที่เกี่ยวกับ สถานภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

1.2 วิเคราะห์และประสานงานในการจัดสร้างแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

1.3 สรุปผลการดำเนินงาน แผนงาน โครงการของโรงเรียน

1.4 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

1.5 จัดทำร่างแนวการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเบื้องต้น

1.6 กำหนดวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนต้องการจะดำเนินงาน

1.7 ประสานแผนกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.8 กำหนดทิศทาง เป้าหมาย ของโรงเรียนตามเวลาที่กำหนด

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT analysis) คือ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจปัจจัยเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

2.1 การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารโรงเรียน

2.2 การศึกษาวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน

2.3 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.4 การศึกษาหาแนวทางที่ดีในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน

2.5 การวิเคราะห์และประสานงานในการจัดทำแผนให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับสูง และนโยบายของโรงเรียน

2.6 การประสานงานในการวางแผนกับฝ่ายแผนงานของโรงเรียน หมวดยาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.7 ช่วยเหลือประสานงานในการกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลงานโครงการ

3. ความคาดหวังและความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Expected and needs of stakeholders) การมุ่งหวังผลสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีดังนี้

3.1 การเตรียมในการดำเนินงาน การพัฒนาและการแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้าให้การทำงาน มีเป้าหมายในอนาคต ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดอยู่กับที่ ช่วยให้ภารกิจได้รับการพัฒนา อยู่เสมอ

3.2 การปฏิบัติงานที่มีแผน มีระบบ ขั้นตอน และระยะเวลา สถานที่และเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความชัดเจน

3.3 กรณีมีปัญหาเกิดขึ้นหรือมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมภายนอก สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่

3.4 สามารถเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจได้อย่างมีหลักเกณฑ์และถูกต้อง

3.5 ทำให้รู้ถึงอดีต สภาพปัจจุบัน และอนาคต เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารและกิจการต่าง ๆ

3.6 มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและได้ผลอย่างคุ้มค่า

3.7 ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานทั้งในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกัน ประหยัดเวลา ประสิทธิภาพสำเร็จในเวลาที่รวดเร็ว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. บทบาทในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์กร จากการศึกษาแนวโน้มของสภาพแวดล้อมที่เกิดโดยรวม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์กร
2. บทบาทในการประสานแผนงานขององค์กร จากการศึกษาแนวโน้มของสภาพแวดล้อม ที่จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานย่อยภายในองค์กร
3. บทบาทในการกำหนดหน้าที่ขององค์กร ทั้งกิจกรรมหลักขององค์กรและกิจกรรมเฉพาะ ของหน่วยงานย่อยในองค์กร

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ(2546, หน้า 72) กล่าวว่า การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทำให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน ขององค์กร (Weaknesses) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส (Opportunities) และหลบหลีกจากข้อจำกัด (Threats) ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ยังช่วยระบุถึงจุดแข็งที่ถูกซ่อนอยู่และจุดอ่อนที่ถูกละเลยการจะกำหนดว่า สิ่งใดเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อน มักจะพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการ ข้างต้น

สำหรับหน่วยงานทางการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางและพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร หรือสถานศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อมว่า มีปัจจัยภายนอกอะไรบ้างที่เป็นโอกาสหรืออุปสรรค และปัจจัยภายในอะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่จะนำไปใช้จะสะท้อนภาพที่แท้จริง สามารถตรวจสอบและมีข้อมูลรองรับ เพราะหากนำผลการวิเคราะห์ที่ไม่ถูกต้องไปใช้ อาจทำให้การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนางานองค์กรไม่ตอบสนอง ทิศทางที่พึงประสงค์ขององค์กร เทคนิคที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมคือ เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นตัวแบบพื้นฐานของการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นผลงานของนักวิชาการในสังกัด โรงเรียนบริหารธุรกิจฮาร์วาร์ด(Harvard business school) ที่เรียกว่า Core “Design school” Model of strategy formation SWOT model for strengths and weaknesses, opportunities and threats (ปกรณัม ปรียากร, 2544, หน้า 98) เป็นวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้เพื่อ

วิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมของ องค์กร โดย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อค้นหา จุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) และจุดด้อยหรือจุดอ่อน (Weaknesses) ในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค ภัยคุกคามหรือ ความเสี่ยง (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร คำว่า SWOT ซึ่งเป็นคำย่อมาจาก อักษรนำหน้าของทั้งสภาวะแวดล้อมดังกล่าวในการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม เป็นการศึกษาถึงปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าเป็น อย่างไร และพัฒนาไปในทิศทางใด สภาพแวดล้อมที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แบ่งได้ 2 ประเภทคือ สภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ข้อมูลที่ได้จากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณา “โอกาสและ อุปสรรค” จากสภาพแวดล้อมภายนอก และ “จุดแข็งและจุดอ่อน ” จากสภาพแวดล้อม ภายใน สถานศึกษา ดังนี้

1. โอกาส (Opportunities) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือ สนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ
2. อุปสรรค (Threats) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคาม หรือข้อจำกัดที่ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ
3. จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อดีหรือ ข้อเด่น ที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ
4. จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง ปัจจัยหลักของสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นข้อด้อย ซึ่ง เป็นผลเสียต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment)

ในเชิงกลยุทธ์ การสร้างความสำเร็จในการประกอบกิจการ องค์กรจะต้องปรับตัวให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นองค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่ค ำเนินถึงสิ่งที่ต้องการกับสิ่งที่กิจการ จะ ต้องสนองตอบ ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงกลยุทธ์ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องที่ กิจการต้องการกับสิ่งที่จะได้รับจากสภาพแวดล้อม ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมเป็น ส่วนประกอบระหว่างระดับของความสลับซับซ้อน (Complexity) กับระดับของการเปลี่ยนแปลง (Change) ใน สภาพแวดล้อมภายนอก ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมภายนอก มักจะคุกคาม (Threats) ต่อ กิจการและต่อนักกลยุทธ์ เพราะว่าสร้างข้อจำกัดความสามารถของนักกลยุทธ์ใน การกำหนดแผน ระยะยาวและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ แต่พอที่จะคาดการณ์แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงนำมาวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจได้ว่า ปัจจัยใดที่เป็นโอกาสที่ควรนำมาใช้

ประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคที่ควรหลบหลีก โดยปกติทั่วไปสภาพแวดล้อมภายนอกยังแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. สภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไป (General environment) เป็นสภาพแวดล้อมในระดับกว้าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้าน ซึ่งในการวิเคราะห์เรียกโดยย่อว่า “STEP” คือ

1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural factors: S) เช่น โครงสร้างประชากร การเคลื่อนย้าย อาชีพ การศึกษา การอนามัย การคมนาคม การสื่อสาร ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของประชาชนที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจของสถานศึกษา

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological factor: T) เช่น การผลิตคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทางอุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ การจัดการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ ที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ต่อภารกิจของสถานศึกษา

1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E) เช่น โครงสร้างทางรายได้ รายได้ของผู้ปกครอง การกระจายรายได้ ภาวะทางการเงิน ภาวะการว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุน ฯลฯ ที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจของสถานศึกษา

1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors: P) เช่น นโยบายของรัฐบาล พรรคการเมือง เสถียรภาพของรัฐบาล พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนด ประกาศกระทรวง กฎกระทรวง หลักสูตร นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด การแทรกแซงทางการเมือง ที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจของสถานศึกษา

2. สภาพแวดล้อมภายนอกเชิงปฏิบัติการ (Operating environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากการพิจารณาในด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมืองแล้ว ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจโดยตรงของสถานศึกษา ลักษณะของกลุ่มสังคม ผู้รับผลประโยชน์และผู้รับบริการ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน ฯลฯ ภาระงานที่เป็นความต้องการเร่งด่วน ความพร้อมของสถานการณ์ในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดำเนินการของสถานศึกษา รวมทั้งเจตคติของประชาชน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อสถานศึกษามากน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตาม สถานศึกษาของรัฐนั้น ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยการเมือง และกฎหมาย จะเป็นปัจจัย

ที่มีความสำคัญต่อ สถานศึกษามากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะสถานศึกษาส่วนมากเป็นหน่วยงานภาครัฐ จึงต้องยึดระเบียบ กฎหมาย ตลอดจนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาลเป็นแนวหลักในการทำงาน

3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment)

นงนุช สุระเสน (2555, หน้า 38) กล่าวว่า เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การวิเคราะห์จะสะท้อนให้เห็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของ องค์กร ซึ่งเป็นการประเมินความเข้มแข็งและความอ่อนแอขององค์กร โดยประเมินดูว่า จุด แข็งขององค์กรที่มีอยู่คืออะไรบุคลากรที่มีอยู่ และทรัพยากรอื่น ๆ มีมากน้อยและมีคุณภาพอย่างไร กลยุทธ์ ที่ดีย่อมจะต้องสร้างขึ้นจากจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดเพื่อลดขนาดของจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด (พวงรัตน์ เกษรแพทย์) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่สามารถควบคุมได้ การวิเคราะห์จะต้องพยายามเลือกปัจจัยที่สำคัญมาพิจารณาว่า สถานศึกษามีจุดเด่นหรือจุดแข็งอะไรบ้างที่ควรเสริมสร้างและนำมาใช้ประโยชน์และมีจุดด้อยหรือ จุดอ่อนอะไรบ้างที่ควรปรับปรุงและกำจัดออกไป ซึ่งจะประกอบด้วยปัจจัยหลัก 6 ด้าน ซึ่งในการ วิเคราะห์เรียกโดยย่อว่า “2S4M”หรือใช้หลักการวิเคราะห์ตามแนวคิดของแมคคินเซย์ (McKinsey 7 S) มีรายละเอียดดังนี้

1. โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure And Policy : S1) ได้แก่ โครงสร้าง และนโยบายที่ครอบคลุมภารกิจระดับข้าราชการประจำตั้งแต่ กระทรวงศึกษาธิการ กรมและโรงเรียน เช่น โครงสร้างการบริหาร นโยบายของกรม เป้าประสงค์ของโรงเรียนระยะยาว และระยะสั้น ระเบียบวิธีปฏิบัติและกฎเกณฑ์ เครือข่ายการสื่อสาร ฯลฯ

2. การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ (Service and products: S2) เช่น ความทั่วถึงและความสามารถในการให้บริการทางการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดจนพัฒนาการของผู้เรียนในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพและสุขภาพ (ดี เก่ง มีสุข) ที่เกิดจากผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. บุคลากร (Man : M1) เช่น ความพอเพียงของอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง การบำเหน็จความชอบ การฝึกอบรม การลงโทษทางวินัย ขวัญและกำลังใจ การติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ และวัฒนธรรมการทำงาน เป็นต้น อาจสรุปเป็นประเด็นในการวิเคราะห์ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านปริมาณครูและคุณภาพครู

4. การเงิน (Money: M2) เช่น ความคล่องตัวในการเบิกจ่าย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารเงิน ความสามารถในการระดมทรัพยากร ความสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. วัสดุอุปกรณ์ (Materials: M3) ได้แก่ ความพอเพียงของสื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ความสามารถในการจัดหา และประสิทธิภาพในการใช้

6. การบริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนการดำเนินการตามแผน การกำกับติดตามประเมินผล การจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วม การมอบอำนาจการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

สภาพแวดล้อมภายในทั้ง 6 ด้าน จะมีอิทธิพลต่อสถานศึกษาแตกต่างกันไป แต่ปัจจัยที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากคือข้อ 2 ด้านผลผลิตและบริการ ถือได้ว่าเป็นผลผลิตหลักของสถานศึกษา

3.4 การประเมินสถานภาพสถานศึกษา การประเมินสถานภาพของสถานศึกษาเป็นกระบวนการประมวลสรุปเนื้อหาที่ได้จากผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในลักษณะการสังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อประเมินว่า ปัจจุบันสถานศึกษามีสถานภาพอยู่ในตำแหน่งที่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด ภาวะดังกล่าวเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในมากกว่ากัน หลังจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาที่แสดงถึงโอกาสกับอุปสรรค อันส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของสถานศึกษา และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่แสดงถึงจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมและการรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, and threats) คือ การวิเคราะห์ดูทั้ง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ให้ครบทั้ง 4 ด้าน เพื่อดูสถานภาพ สถานการณ์จริงของ สถานศึกษา และชุมชน รวมถึงสภาพ แวดล้อม โดยพิจารณาทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างรอบคอบ ครบถ้วน จะทำให้ทราบว่า มีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น โอกาสและอุปสรรคหรือมีปัจจัย จากสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านใดบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดวางทิศทางการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการทางสถิติเป็นเครื่องมือในการประเมินแล้วนำเสนอ โดย กราฟ เป็นตาราง สัมพันธ์แบบเมตริก (SWOT Matrix) ผลการประเมินสถานภาพสถานศึกษา มีความ โน้มเอียงได้ 4 กรณี ดังแผนภูมิที่ 1

โอกาส : O

จุดแข็ง : S	“เอื้อและแข็ง” (Stars)	“เอื้อแต่อ่อน” (Question Marks)	จุดอ่อน : W
	“ไม่เอื้อแต่แข็ง” (Cash Cows)	“ไม่เอื้อและแข็ง” (Dogs)	

S-Strengths	จุดแข็ง
W-Weaknesses	จุดอ่อน
O-Opportunities	โอกาส
T-Threats	อุปสรรค

อุปสรรค : T

ภาพประกอบ 2 การประเมินสถานภาพของสถานศึกษา

1. กรณี “เอื้อและแข็ง” หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาส (เอื้อ) และสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดแข็ง เรียกว่าอยู่ในตำแหน่ง “ดาวรุ่ง” (Stars) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าสถานศึกษามีปัจจัยภายนอกเป็นโอกาสหรือพร้อมให้การสนับสนุน และปัจจัยภายในมีความเข้มแข็ง เช่น ชุมชนมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นต้น เป็นภาวะที่เหมาะสมกับการกำหนดกลยุทธ์ขยายงานสร้างความเจริญเติบโต

2. กรณี “เอื้อแต่อ่อน” หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาส (เอื้อ) แต่สภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อน เรียกว่าอยู่ในตำแหน่ง “เครื่องหมายคำถาม” (Question marks) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าสถานศึกษามีจุดอ่อนภายในสถานศึกษาเอง แต่มีโอกาสจากปัจจัยภายนอกที่พร้อมให้การสนับสนุน และหากมีการแก้ปัญหาหรือจุดอ่อนของสถานศึกษา จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งมากขึ้น อันจะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็ง สถานศึกษาจะต้องกำหนดกลยุทธ์ปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว เพื่อสร้างโอกาสในการขยายงานหรือสร้างความเจริญเติบโตในอนาคต

3. กรณี “ไม่เอื้อแต่แข็ง” หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นอุปสรรค (ไม่เอื้อ) แต่สภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดแข็ง เรียกว่าอยู่ในตำแหน่ง “วัวแม่ลูกอ่อน” (Cash Cows) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าสถานศึกษามีความพร้อม มีความเข้มแข็ง แต่มีอุปสรรคจากปัจจัยภายนอกที่เป็นปัญหา ขาดการสนับสนุน ดังนั้น จำเป็นต้องชะลอตัวเพื่อคอยโอกาสจากปัจจัยภายนอก เช่น รอคอยฟื้นตัวของเศรษฐกิจ รอคอยกฎหมายหรือระเบียบที่ชัดเจนเหมาะสม หรือสถานการณ์การเมือง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้วิกฤตเป็นโอกาสของการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาสมรรถนะภายใน เพื่อรอโอกาสที่เหมาะสม ในการดำเนินกิจการให้เจริญเติบโตเมื่อมีโอกาส

4. กรณี “ไม่เอื้อและอ่อน” หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นอุปสรรค (ไม่เอื้อ) และสภาพแวดล้อมภายในเป็นจุดอ่อน เรียกว่าอยู่ในตำแหน่ง “สุนัขจิ้งจอก” (Dogs) เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าสถานศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีแต่อุปสรรคในการพัฒนา และในขณะเดียวกัน ก็มีปัญหภายในสถานศึกษา สถานภาพดังกล่าวถือได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่ล่อแหลม ต่อความล้มเหลว

สูง สถานศึกษาควรทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาสาเหตุปัญหาเพื่อแก้ไขโดยเร็ว เร่งพัฒนา สมรรถนะภายในให้มีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะดำเนินการต่อไป

สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษานั้น ต้องมีการวิเคราะห์สถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เริ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของสถานศึกษาประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนการวิเคราะห์ปัจจัยภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อและเอื้อต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาต่อไป

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมาย โดยสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาโดยปฏิบัติงานตามแนวนโยบายรัฐบาล จุดเน้นการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) และแผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดสาระสำคัญของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ไว้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2560, หน้า 1-7)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 222/2 อาคารชะลอ 1 ถนนอยุธยา-อ่างทอง ตำบลลุมพลี อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 9 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านแพรก อำเภอมหาราช อำเภอบางปะหัน อำเภอบางบาล อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอเสนา อำเภอวังน้อย อำเภอท่าเรือ อำเภอนครหลวง อำเภอภาชี และอำเภอพระนครศรีอยุธยา สถานศึกษาของรัฐ 181 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา 2,302 คน มีนักเรียนทั้งหมด 32,438 คน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของปีการศึกษา 2560) มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตจังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตจังหวัดลพบุรี และจังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4.2 ทิศทางและแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมี
คุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานแห่งความเป็นไทย

พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมี
คุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อ
คุณภาพการศึกษา

ค่านิยม

บริหารงานโปร่งใส เต็มใจให้บริการ ทำงานให้เป็นระบบ

เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุลและ
นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ
และเสมอภาค
- 3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมี
วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน
การศึกษา ขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ
และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา

แนวทางในการดำเนินงานจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 : เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

4.3 การจัดการศึกษาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กลุ่มี้อประกอบการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา, 2560, หน้า 18) ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional learning community) ผู้สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ระดับสถานศึกษา

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ผู้สถานศึกษาระดับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดรูปแบบกระบวนการ PLC ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการกระบวนการ PLC

1.4 ออกแบบ และวางแผนแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 อบรมเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษาระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

1.7 สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.8 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

2.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

2.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล

2.5 สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

2.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา

3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

3.2 กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา

3.3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.4 กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล

3.5 สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

3.6 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยยังได้ค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ธัญพร บุญรักษา (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ใน ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการ จูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 78.40 ($R^2 = .784$)

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมกัน เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้านมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติ อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำแนกด้วยดัชนี PNI Modified ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ(2557, บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกันได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบฉันทิกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ฝึกภาวะและ

จิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ บนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่ มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

จักรพันธ์ รัตนเพชร (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี ครูผู้สอนเห็นว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายมิติ อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 4) การสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ปัจจัยทางการบริหารเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียนและปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย พบว่า การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อสังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับ คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนโยบายการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิคการตรวจสอบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารบทสรุป กล่าวคือ ผลการวิจัยเป็น

แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนตาม หลักการกระจายอำนาจการบริหาร จัดการเพื่อสร้างครูผู้นำ การพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อ สร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนเพื่อ ยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

หนูฤทธิ์ ไกรพล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่นเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สยามน อินสะอาด (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัดสพฐ. ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ครูสังกัดสพฐ.มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกและแรงจูงใจ ด้านกระบวนการ ด้านคุณลักษณะชุมชน และด้านผลลัพธ์ โดยมีระดับความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด 2) ผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีสมาชิกเข้าร่วม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จำนวนทั้งสิ้น 94 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์ สอนที่ดีโดยใช้ไอซีทีผ่านคลิป์วิดีโอ จำนวน 42 คน ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 47.61 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 28.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 7.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 4.76 3) การประเมินผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า การดำเนินการชุมชนมีระดับการปฏิบัติการอยู่ใน

ระดับมากที่สุดทุกด้าน ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงปณิธาน ความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐานของครูการเปลี่ยนแปลงการสอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ การเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ ครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีทักษะการใช้ ICT เพื่อการสอนเพิ่มความมั่นใจในการสอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีเจตคติที่ดีต่อการใช้ ICT เพื่อบูรณาการในการสอนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้เรียนของตน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิด (David, 1997, Abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาแง่มุมด้านปฏิบัติการของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบวัดภาวะผู้นำ และการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้และแง่คิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้ และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนก่อให้เกิดความร่วมมือ และนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำมีโอกาสส่งเสริมทีมให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม และมีการปฏิบัติรวม ทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ และ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

จอห์นสัน (Johnson, 2011, Abstract) ได้ศึกษาอิทธิพลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของนักการศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ โดยศึกษาในขอบเขตของเนื้อหา กระบวนการ และบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้พบว่า อิทธิพลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในขอบเขตที่ศึกษา คือ ด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการและด้านบริบทตามการรับรู้ของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

ชิปลีย์ (Shipley, 2006, Abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ทำการศึกษาเชิงลึก (In-Depth) โดยทำการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้การเริ่มต้นและการดำรงไว้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งศึกษาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และแนวทางการแก้ปัญหา พบว่า

คุณลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 มิติ ของฮอร์ด (Hord, 1997) มีความสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และพบว่าปัญหาหลักในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในฐานะผู้นาองค์กร เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และพบแนวทางแก้ไขหนึ่ง คือ การให้การสนับสนุนของครูและทีม

6. สรุปแนวคิดและหลักการที่นำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี ที่จะนำไปสู่ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 สรุปสาระสำคัญ เป็นกรอบแนวคิดสังเคราะห์และนำเสนอ เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จากนั้นนำมาสังเคราะห์ซึ่งได้องค์ประกอบในการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. วิสัยทัศน์ร่วม
3. การทำงานร่วมกัน
4. โครงสร้างสนับสนุน
5. การสร้างภาวะผู้นำร่วม
6. ชุมชนกัลยาณมิตร

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ใช้แนวคิดของ โรงเรียนบริหารธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) ที่เรียกว่า Core “Design School” Model of strategy formation SWOT model for strengths and weaknesses, opportunities And threats (ปกรณ์ ปรียากร, 2544, หน้า 65) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งจากภายนอก(External environment) และสภาพแวดล้อมภายใน(Internal environment)โดยวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสถานศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ซึ่งในการวิเคราะห์ เรียกโดยย่อว่า “STEP” คือ

1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural factors: S)

1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological factors: T)

1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic factors: E)

1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal factors: P)

2. ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งในการ วิเคราะห์ เรียกโดยย่อว่า “2S4M” คือ

1.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure and policy : S1)

1.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ (Service and products : S2)

1.3 บุคลากร (Man : M1)

1.4 การเงิน (Money : M2)

1.5 วัสดุอุปกรณ์ (Materials : M3)

1.6 การบริหารจัดการ (Management : M4)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 181 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967, p.88) ที่ความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05} \\ n &= \frac{180}{1 + (180)(0.05)^2} \\ n &= \frac{180}{1 + (180)(0.0025)} \\ n &= \frac{180}{1 + 0.45} \\ n &= 124.14 \\ n &\approx 124 \end{aligned}$$

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน (Yamane) ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน จากจำนวนประชากร 181 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายเพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี | จำนวน 2 ข้อ |
| 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ | จำนวน 2 ข้อ |
| 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย | จำนวน 2 ข้อ |

2. ปัจจัยภายใน

- | | |
|--|-------------|
| 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.3 บุคลากร | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.4 การเงิน | จำนวน 2 ข้อ |
| 2.5 วัสดุอุปกรณ์ | จำนวน 4 ข้อ |

2.6 การบริหารจัดการ

จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) (อ้างถึงใน รสिता นิลพัฒน์, 2555, หน้า 81-82) ได้กำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 28 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. การพัฒนาวิชาชีพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. วิสัยทัศน์ร่วม | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การทำงานร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. โครงสร้างสนับสนุน | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. การสร้างภาวะผู้นำร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ชุมชนกัลยาณมิตร | จำนวน 5 ข้อ |

ซึ่งประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) ได้กำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างเครื่องมือให้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวัด
4. สร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยภายนอก 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม จำนวน 3 ข้อ 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี จำนวน 2 ข้อ 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ จำนวน 2 ข้อ 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย จำนวน 2 ข้อ 2. ปัจจัยภายใน 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ จำนวน 4 ข้อ 2.3 บุคลากร จำนวน 4 ข้อ 2.4 การเงิน จำนวน 2 ข้อ 2.5 วัสดุอุปกรณ์ จำนวน 4 ข้อ 2.6 การบริหารจัดการจำนวน 5 ข้อ และสร้างแบบสอบถามการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ วิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 4 ข้อ การทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ โครงสร้างสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ การสร้างภาวะผู้นำร่วม จำนวน 5 ข้อ และชุมชนกัลยาณมิตร จำนวน 5 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับการเสนอแนะนำไปแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้อง
6. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาสำนวนที่ใช้ (Wording) ความชัดเจนของคำถาม สิ่งที่ต้องปรับปรุงและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

ให้คะแนน - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวัด

จากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence : IOC) โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด

$$\frac{\sum R}{N} \quad \text{แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด}$$

$$\quad \quad \quad \text{แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมีค่า 0.80 - 1.0 สามารถนำมาใช้ในการวิจัยและทำการปรับปรุงแก้ไขภาษาในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกในด้านการบริหารการศึกษา
 - 1.2 มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษา
2. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 2.1 มีความรู้และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ
7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง
8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ คอนบาค (Alpha Conbach's of coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.80
9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน

3. ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 1 - 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.29

4. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สภาพการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกัน โครงสร้างสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำร่วม และชุมชนกัลยาณมิตร จากแบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีเกณฑ์แปลผลดังนี้ คือ (รสิตา นิลพัฒน์, 2555, หน้า 74) โดยมีเกณฑ์แต่ละระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
--------------------------------	--

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
--------------------------------	--

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
--------------------------------	--

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
--------------------------------	---

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1. ปัจจัยภายนอก 1.1 ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม 1.2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 1.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 1.4 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย 2. ปัจจัยภายใน 2.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา 2.2 การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ 2.3 บุคลากร 2.4 การเงิน 2.5 วัสดุอุปกรณ์ 2.6 การบริหารจัดการ จากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีเกณฑ์แปลผลดังนี้ คือ (รสิตา นิลพัฒน์, 2555, หน้า 78) โดยมีเกณฑ์แต่ละระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย ดังนี้ (ณัฐกาน นครสูงเนิน, 2557, หน้า 91)

ค่า $r = 1.00$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์
ค่า $r = 0.81 - 0.99$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่า $r = 0.61 - 0.80$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า $r = 0.41 - 0.60$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.21 - 0.40$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่า $r = 0$	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือสัมพันธ์กัน ในทางเดียวกัน
หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-)	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบหรือสัมพันธ์กัน ในทางผกผัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	64	59.81
หญิง	43	40.19
รวม	107	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ	2	1.87
ต่ำกว่า 30 ปี	17	15.89
30-40 ปี	23	21.50
41-50 ปี	65	60.75
51 ปีขึ้นไป		
รวม	107	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	24	22.43
ปริญญาโท	78	72.90
ปริญญาเอก	5	4.67
รวม	107	100
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	89	83.18
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	0	0
ครู รักษาการแทน	18	16.82
รวม	107	100
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	32	29.91
5-10 ปี	18	16.82
11-15 ปี	7	6.54
16 ปีขึ้นไป	50	46.73
รวม	107	100

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 59.81 อายุเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.75 วุฒิการศึกษาเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 72.90 ตำแหน่งที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.18 และ ค่าเฉลี่ยประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ในการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกัน โครงสร้างสนับสนุน และการสร้างภาวะผู้นำร่วมชุมชนกัลยาณมิตร สถิติที่ใช้บรรยายลักษณะของตัวแปร ในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตาราง 3 - 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
การพัฒนาวิชาชีพ	4.08	.587	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม	4.27	.647	มาก
การทำงานร่วมกัน	4.30	.629	มาก
โครงสร้างสนับสนุน	3.94	.764	มาก
การสร้างภาวะผู้นำร่วม	4.44	.572	มาก
ชุมชนกัลยาณมิตร	4.46	.577	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	.629	มาก

จากตาราง 3 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โครงสร้างสนับสนุน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	4.13	.550	มาก
2. บุคลากรพัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน	4.15	.563	มาก
3. บุคลากรสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน	4.04	.620	มาก
4. บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน	3.98	.614	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	.587	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 4 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรพัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีการเรียนรู้แบบ

นำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.26	.604	มาก
2. บุคลากรร่วมกันกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.24	.611	มาก
3. บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.19	.665	มาก
4. สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.709	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	.647	มาก

จากตาราง 5 สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วม ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 4 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ได้แก่

บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรร่วมกัน ขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน

การทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรร่วมมือรวมพลังในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม	4.35	.618	มาก
2. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	4.27	.622	มาก
3. บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันและพาทีมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น	4.27	.652	มาก
4. สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมีมิตรภาพ	4.31	.623	มาก
รวมเฉลี่ย	4.30	.629	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 4 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรร่วมมือรวมพลังในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทาง

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกัน และพาทีมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์กรประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน

โครงสร้างสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน	3.57	.962	มาก
2. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	3.77	.872	มาก
3. สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่	3.71	.844	มาก
4. สถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.97	.665	มาก
5. สถานศึกษานำการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.25	.615	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.32	.626	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	.764	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์กรประกอบด้าน

โครงสร้างสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 6 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษานำการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์ประกอบด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม

การสร้างภาวะผู้นำร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.42	.583	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างจริงใจ	4.49	.555	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาคอยแนะนำผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้	4.49	.572	มาก
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน			
5. สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	4.31	.576	มาก
รวมเฉลี่ย	4.44	.572	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์ประกอบด้านการสร้าง

ภาวะผู้นำร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 5 รายการ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา คอยดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.49$) และผู้บริหารสถานศึกษาคอย แนะนำผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับ บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่า ทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ชุมชนกัลยาณมิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นการอยู่ร่วมกันแบบ ครอบครัวยุคใหม่ มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน	4.43	.569	มาก
2. สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	4.48	.555	มาก
3. บุคลากรให้ความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน มี การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร	4.50	.555	มาก
4. บุคลากรมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ ผู้ร่วมงาน	4.44	.570	มาก
5. บุคลากรให้การพินิจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.44	.633	มาก
รวมเฉลี่ย	4.46	.576	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในองค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 5 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรให้ความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ สถิติที่ใช้บรรยายลักษณะของตัวแปร ในการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตาราง 10 – 20

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ปัจจัยภายนอก			
ด้านสังคมวัฒนธรรม	4.25	.693	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.85	.881	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	3.75	.850	มาก
ด้านการเมืองและกฎหมาย	4.05	.750	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ปัจจัยภายใน			
โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา	4.28	.667	มาก
การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน	4.14	.664	มาก
บุคลากร	4.14	.577	มาก
การเงิน	3.77	.875	มาก
วัสดุอุปกรณ์	3.89	.796	มาก
การบริหารจัดการ	4.29	.628	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	.738	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านสังคม วัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ด้านสังคมวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาได้รับการยอมรับและเป็นศูนย์กลางการศึกษาของจากชุมชน	4.21	.683	มาก
2. ชุมชนมีทัศนคติที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา	4.34	.658	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านสังคมวัฒนธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3. ชุมชนให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	4.21	.736	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	.693	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านสังคมวัฒนธรรมที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนมีทัศนคติที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาได้รับการยอมรับเป็นศูนย์กลางการศึกษาของจากชุมชน ($\bar{X} = 4.21$) ชุมชนให้การสนับสนุน และระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน	3.84	.803	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
2. สถานศึกษามีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	3.85	.960	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	.881	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านเทคโนโลยี ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	3.60	.889	มาก
2. ชุมชนและหน่วยงานภายนอกร่วมบริจาคและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	3.90	.812	มาก
รวมเฉลี่ย	3.75	.850	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกร่วมปรึกษาและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ และชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ด้านการเมืองและกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	3.93	.780	มาก
2. สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.17	.720	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	.750	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยภายนอก ด้านการเมืองและกฎหมาย ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.11	.756	มาก
2. สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.609	มาก
3. สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.36	.648	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เอื้อต่อการเรียนการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.28	.656	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	.667	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการให้บริการและ
 คุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและ จัดทำรายวิชาเพิ่มเติมอย่างหลากหลายตามความ ต้องการของนักเรียน	4.18	.698	มาก
2. สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพเพื่อยกระดับ การบริการด้านการศึกษา	4.37	.637	มาก
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน	3.88	.710	มาก
4. นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของ สถานศึกษา ตลอดจนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วม การแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่างๆ	4.15	.611	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	.664	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านการให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและ
 บริการ สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพเพื่อยกระดับการบริการด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา
 ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำรายวิชา เพิ่มเติมอย่างหลากหลายตาม
 ความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านบุคลากร ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

บุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.11	.520	มาก
2. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.594	มาก
3. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.01	.637	มาก
4. บุคลากรมีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.36	.556	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	.577	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านบุคลากร ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการเงิน ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาการศึกษา และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.95	.829	มาก
2. สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.58	.922	มาก
รวมเฉลี่ย	3.77	.875	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านการเงิน ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปรากฏอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาการศึกษา และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการ ดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วัตถุประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	3.93	.861	มาก
2. สถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้	3.84	.754	มาก
3. สถานศึกษามีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายครอบคลุมพื้นที่สถานศึกษา	3.85	.867	มาก
4. สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.92	.702	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	.796	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านวัตถุประสงค์ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดหาสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.92$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัตถุประสงค์เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

การบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร	4.44	.586	มาก
2. สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	4.32	.638	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	4.25	.631	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามงานทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.25	.646	มาก
5. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	4.18	.642	มาก
รวมเฉลี่ย	4.29	.628	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาวรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 รายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 แยกตามปัจจัย

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	การพัฒนาวิชาชีพ	วิสัยทัศน์ร่วม	การทำงานร่วมกัน	โครงสร้างสนับสนุน	การสร้างภาวะผู้นำร่วม	ชุมชนกัลยาณมิตร	(r)
ปัจจัยภายนอก							
1. ด้านสังคมวัฒนธรรม	.527**	.471**	.507**	.422**	.494**	.511**	.586**
2. ด้านเทคโนโลยี	.334**	.276**	.289**	.412**	.249**	.303**	.376**
3. ด้านเศรษฐกิจ	.470**	.308**	.352**	.392**	.268**	.243**	.408**
4. ด้านการเมืองและกฎหมาย	.476**	.467**	.351**	.471**	.452**	.403**	.525**
ปัจจัยภายใน							
1. โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา	.538**	.623**	.523**	.481**	.601**	.493**	.652**
2. การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ	.532**	.477**	.470**	.401**	.446**	.382**	.541**

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการ ดำเนินงานชุมชนการ เรียนรู้วิชาชีพ	การ พัฒนา วิชาชีพ	วิสัยทัศน์ ร่วม	การ ทำงาน ร่วมกัน	โครงสร้าง สนับสนุน	การสร้าง ภาวะผู้นำ ร่วม	ชุมชน กัลยาณมิตร	(r)
3. บุคลากร	.690**	.580**	.583**	.510**	.517**	.479**	.672**
4. การเงิน	.345**	.368**	.426**	.615**	.288**	.224*	.461**
5. วัสดุอุปกรณ์	.331**	.399**	.419**	.739**	.412**	.253**	.519**
6. การบริหารจัดการ	.550**	.647**	.658**	.559**	.687**	.584**	.738**
						(r)	.741**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .741$) เมื่อแยกเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .738$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .672$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .376$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 124 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เก็บข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ที่ได้จากการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ในการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกัน โครงสร้างสนับสนุน การสร้างภาวะผู้นำร่วม และ ชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนโดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ โครงสร้างสนับสนุน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 5 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรให้ความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.43$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 5 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.49$) และผู้บริหารสถานศึกษาคอยแนะนำผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.42$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 6 รายการอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษานำการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .741$) เมื่อแยกเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงาน

ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .738$) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .672$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .376$) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ส่วนปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ปัจจัยภายใน ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ปัจจัยภายนอก ด้านเศรษฐกิจ ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกร่วมปรึกษาและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ และชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงสร้างสนับสนุนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยระบุว่า ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่ และรับฟัง รวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร 2) เปลี่ยนจากอยู่แบบเป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว 3) เปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้องสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และการรับฟัง 4) การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยลำดับต่อมา ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำร่วม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถออกแบบและตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำร่วม และจำแนกบทบาทของภาวะผู้นำร่วมไว้สองลักษณะ ประการที่หนึ่ง คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม โดยผู้บริหารมีบทบาททำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ อันเป็นผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อม จนเกิดพลังเหนียวแน่นให้ครูมี

แรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ประการที่สอง คือ ภาวะผู้นำร่วมโดยผู้บริหารและครู มีความเป็นผู้นำร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจของผู้บริหาร เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันยึดหลัก แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างตลอดจนคอยแนะนำผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อ การทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ สร้างความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในบริบท การศึกษาไทย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานสองมิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งคือ การกำหนดนโยบายการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการบริหารงานตามหลักการกระจายอำนาจบริหาร จัดการเพื่อความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโดยโครงสร้าง องค์กรและสายการบังคับบัญชาของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแนวราบ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญใน การกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับโดยการใช้ภาวะผู้นำร่วมระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อ สร้างสรรค์ครูผู้นำ มิติที่สองคือ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย กลุ่มของกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนซึ่งครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม บรรทัดฐานร่วม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง และความเป็น กัลยาณมิตรทางวิชาการ การพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานนำไปสู่การยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยค่าที่สุด คือ โครงสร้างสนับสนุน อันเนื่องมาจาก บริบทของแต่ละ สถานศึกษานั้นต่างกัน ซึ่งการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพนั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สนับสนุน การดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมาย เช่น งบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานความ พร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอน ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุก พื้นที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพบว่า โครงสร้างสนับสนุนที่แต่ละสถานศึกษาต้องการ การสนับสนุนมากที่สุด คือ งบประมาณในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ครรชิต พุทธโกษา (2554, หน้า 204) กล่าวว่า การมีงบประมาณดำเนินงานที่ เพียงพอ ซึ่งในระยะแรกอาจต้องระดมเงินจากสมาชิกกลุ่ม หรือขอรับการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อใช้ในกิจกรรมแรกเริ่ม หากมีโครงสร้างสนับสนุนด้านงบประมาณเพียงพอจะนำไปสู่การ บริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ได้ สามารถพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ การ สนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนากระบวนเทคโนโลยี

สารสนเทศที่ทันสมัย มีแหล่งสืบค้นข้อมูลและมีอินเทอร์เน็ตที่พร้อมใช้ทุกพื้นที่ในสถานศึกษา เมื่อสถานศึกษามีโครงสร้างสนับสนุนที่พร้อมในทุกๆด้าน จะทำให้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย ส่วนปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ บุคลากร การเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

เมื่อวิเคราะห์จากภาพรวมของปัจจัยทุกด้าน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ พบว่า ปัจจัยภายใน ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นว่า หากสถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตรการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรพร บุญรักษา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจใน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา และมีความสามารถในการวางแผน การดำเนินการตามแผนและกำกับติดตามประเมินผล ตลอดจนบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียน จะสามารถดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียน จะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา ยังเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนูฤทธิ ไกรพล (2558, หน้า 175) กล่าวว่า โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ สถานศึกษาลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ฮอร์ด (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน ส่วนปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อันเนื่องมาจาก การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก ร่วมบริจาคและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (อ้างถึงใน โพธิยา คำพิว, 2548, หน้า 24) กล่าวว่า กล่าวความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการแสวงหางบประมาณและความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างพอเพียง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในจัดหาและระดมทรัพยากรจากชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

3. ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตรการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชันยพร บุญรักษา (2552, หน้า 92) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผน การดำเนินการตามแผน และกำกับติดตามประเมินผล และบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบาย การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโรงเรียน จะสามารถดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูและบุคลากรในโรงเรียน จะร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วางแผน ร่วมมือกัน แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และเกิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เป็นลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้ เพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

รองลงมา ได้แก่ ด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก บุคลากรมีส่วนสำคัญต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 99) การพัฒนาวิชาชีพหรือการเรียนรู้และการในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นฐานที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะ

แสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น ต่อมาคือการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ของตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้อื่นเป็นสำคัญได้ ตลอดจนบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ปัจจัยที่มีผลสำคัญได้แก่ ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจาก สถานศึกษาขาดความพร้อมด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาไม่มีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทำให้ขาดการเผยแพร่ข่าวสารในวงกว้าง ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน หากสถานศึกษาพัฒนาความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศต่างๆ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมของแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรและนักเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการพัฒนาความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีจะส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศยามน อินสะอาด (2560, บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบการใช้และการเข้าถึงไอซีทีที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครู สังกัดคณะกรรมกรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้และเข้าถึงไอซีทีในการจัดการเรียนการสอนของครูโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการใช้ไอซีทีเพื่อนำมาสนับสนุนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงาน และให้การยอมรับการใช้ไอซีทีในโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียนในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการใช้ไอซีทีเพื่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและการจัดการเรียนการสอนของครู บุคลากรต้องมีความรู้ด้านไอซีทีและมีเจตคติที่ดีในการใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้ เช่น การนำเสนอผลงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยของสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ที่ต้องสร้างพลเมืองคุณภาพ คนที่สมบูรณ์ทุกด้าน รูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างสมดุลระหว่างการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วม ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา คือ การสร้างครูคุณภาพสูงและเป็นเลิศ บ่มเพาะทักษะอาชีพครู สร้างเครือข่าย

การพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนประสบการณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้
 ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผ่านเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับพัฒนาการของแต่ละวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรพิจารณา
 นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ควรให้การ
 สนับสนุน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและด้านโครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษาในการ
 ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ประสานความร่วมมือจากบุคลากร
 ต่างๆ ให้ร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีการวางแผน การ
 ดำเนินการตามแผนและกำกับติดตามประเมินผล ตามนโยบายการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้
 วิชาชีพในสถานศึกษา

1.3 ครูควรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วม
 ในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาโครงสร้างสนับสนุนสถานศึกษาในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้
 วิชาชีพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเงิน ที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชน
 การเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาการดำเนินงานชุมชน
 การเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ.(2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กัลยาณี คำแดง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การ

แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์,

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ฉบับสมบูรณ์.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

จักรพันธ์ รัตนเพชร. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุดรธานี.

จำเรียง วิวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. (2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ : คู่แข่ง

นัตรชัย ทองเจริญ. (2556). คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณัฐิกาน นครสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย.

ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการ

สอนของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ธัญพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :
วี.อินเตอร์พริ้นต์.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา
ที่ยั่งยืน18. ค้นเมื่อ19 พฤษภาคม2561, จาก
http://www.moe.go.th/moe/th/newa/detail.php?NewsID=46211&Key=news_Teerakiat
- นนุช สุระเสน. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญเลี้ยง คำชู. (2544). การดำเนินงานสร้างแผนกลยุทธ์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2544). การวางแผนกลยุทธ์ : แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการ.
- ประเวศ วะสี และคณะ. (2547). ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด.
กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ประเวศ วะสี. (2547). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา กองจินดา. (2549). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.

- ปรีดา ชันธเดช. (2555). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิชญนันท์ ภิรมย์รัตน์. (2551). ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2543). ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญภา พนมแก. (2557). การวางแผนกลยุทธ์กับการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โพธิยา คำผิว. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มะลิวัลย์ เรือนคำ. (2552). ลักษณะบุคลิกภาพคนไทยวัยทำงานโดยแบบสำรวจบุคลิกภาพ LPI ในเขตอนุรักษ์วัฒนธรรมและเมืองเก่า กรุงเทพมหานคร. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 35(1), 146-159.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวลักษณ์ พิพัฒน์จำริญกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง. คุยฎิพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎิบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รติดา นิลพัฒน์. (2555). การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ

สองของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฤทธิไกร ไชยงาม. (2557). องค์ประกอบของ PLC. ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2560 , จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/572631>

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2556). ถึงเวลาเปลี่ยนผ่านจาก “โรงเรียน” สู่“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”
เพื่อปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่การทำงานร่วมกันของครู คือ พลังสำคัญ.

ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/563817>

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วิทยบริการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. (2546). การวางแผนกลยุทธ์: ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่

ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : อินโฟกราฟฟิกส์.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :

ตลาดา ปับลิเคชั่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). พลังเรียนรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วีรฐ มาฆศิริานนท์. (2543). เล่าให้คิด. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ศยามน อินสะอาด, ฐิตยา เนตรวงษ์ และ ศิวนิต อรรถวุฒิกุล. (2560). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครู

สังกัด สพฐ. Veridian E-Journal Silpakorn University มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์
และศิลปะ, 10 (2), 975-995.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2558). Professional Learning Community (PLC). ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2560 ,
จาก <http://www.kruinter.com/show>.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมพงษ์ ลาสอน. (2551). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2559). แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน
ของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561. กรุงเทพฯ :
พริกหวาน กราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความ
พร้อม ผู้ศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายการอบรม
คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพ
ภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทพลัส.

สิวรี พิสุทธิสินธพ. (2553). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพใน
สถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก. ศึกษาสาตรมหาวิทยาลับูรพา, 22(2), 115 - 127.

สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). **อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญาโครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8**. นครปฐม : เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). **องค์กรการเรียนรู้ (The Learning Organization)**.
กรุงเทพฯ:พิมพ์ดี.

หนูฤทธิ ไกรพล. (2558). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น. **มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 34(6), 178-190.

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. **ปัญญาภิวัฒน์**, 8(1), 163-175.

Argyris, C.& D.A. Schon. (1991). Participatory Action Research and Action Science.

In Participatory Action Research. By Whyte, W.F. , Ed. pp. 85 -94.

California : Sage.

Annenberg Institute for School Reform. (2013). **Professional Learning Communities:**

Professional Development Strategies That Improve Instruction. Retrieve, 2018,

May25, from <http://www.annenberginstitute.org/pdf/proflearning.pdf>.

Argyris, C., & Schon, D. (1978). **Organisational learning : A theory of action perspective**. Reading, Mass : Addison Wesley

Blankstein, Alan M.; & Swain, Heather. (2004). **Is TQM Right For School?**. Retrieved 2018, May19, from www.communitiesofhope.org/is_tqm_right_for_schools.html.

Boyd, V. (1992). **School context. Bridge or barrier to change?**. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

Boyd, V. and S.M. Hord. (1994). **Principals and the New Paradigm : School as Learning Communities**. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans, L.A. : n.p.

Brookfield, S. D., & Brookfield, S. (1995). **Becoming a critically reflective teacher**. San Francisco: Jossey - Bass.

- Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. **Educational Administration Quarterly**, 41(2), 306 - 348.
- Carmichael, L. (1982). Leaders as Learners : A Possible Dream. **Educational Leadership**, 40(1), 58-59.
- Cranston, J. (2009). Holding the Reins of the Professional Learning Community: Eight Themes from Research on Principals' Perceptions of Professional Learning Communities. **Canadian journal of educational administration and policy**, 90, 1-22.
- Dale, Edgar. (1969). **Audio Visual Method in Teaching (4 th ed)**. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Darling - Hammond, L. (1999). **Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence**. Seattle : University of Washington.
- David, B. (1997). **Transformational Leadership and Community Learning: Leader Actions that Stimulate Individual and Group Learning**. Ed.D., Ball State University. Retrieved 2018, May20, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fulleit/9728722>.
- Defour, R., and Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work : Best Practices for enhancing student achievement**. Bloomington, IA : National Education Service.
- DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning?. **Middle School Journal**, 39(1), 4-8.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). **Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work**. Bloomington : Solution Tree Press.
- Dumas, S. (2010). **Building leadership: The knowledge of principals in creating collaborative communities of professional learning**. Doctoral Thesis in Education Administration Graduate College, University of Nebraska.

Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip.

Journal of School Leadership, 2(2), 213-224.

Fullan, M.. (2005). **Leadership across the system**. Course Material for the Development

Of Transformational Leaders for the Educational Decentralization. n.p.

Gamson, Z. (1994). Collaborative Learning Comes of Age. **Change**, 26(5), 44-49.

Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**,

7(7), 78-91.

Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of**

insecurity. New York : Teacher College Press.

Harris. (2003). Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility.

School Leadership & Management, 23(3), 313–324.

Hipp, K. K., & Weber, P. (2008). Developing a Professional Learning Community among Urban

School Principals. **Journal of urban learning, teaching**, 4 (3), 46-56.

Hord, S. M., & Sommers, W. A. (2010). **Leading professional learning communities:**

Voices from research and practice. Thousand Oaks, CA : Corwin.

Hord, S.M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and**

Improvement. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.

Hord.(1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and**

Improvement. Southwest Educational Development Laboratory. Texas : n.p.

Kaiser,S.M. (2000). **Mapping the learning organization: Exploring a model of**

Organizational learning. Doctoral Thesis in Education, Graduate School, Louisiana

State University.

Kotter, J. P., & Cohen. (2002). **The heart of change: Real-life stories of how people change**

their organizations. Boston: Harvard Business School Press.

Leclerc, M., Moreau, A. & Clement, N. (2010). **How Schools can Improve their functioning as**

Professional Learning Communities. European Conference on Education Research

Helsinki :n.p.

- Louis, K.S. & S.D. Kruse. (1995). **Professional and Community : Perspectives on Reforming Urban Schools.** Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Louis, K.S. & Miles, M.B. (1990). **Improving the urban high school: What works and why.** New York : Teachers College Press.
- Marquardt, M.J. & Reynolds, A.. (1994). **The Global Learning Community.** New York : Richard D. Irwin.
- Martin, M. (2011). **Professional Learning Communities. In Contemporary Issues in Learning and Teaching.** London : SAGE Publication.
- McLaughlin, M.W. & Talbert, J.E. (2006). **Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement.** Chicago : University of Chicago Press.
- Mitchell, C. & Castle, J. (2005). The instruction role of elementary school principals. **Canadian Journal of Education**, 28(3), 409-433.
- Newmann, F. M., & Wehlage, G. (1995). **Successful school restructuring.** Madison: Center on Organization and Restructuring Schools, School of Education.
- Olivier, D. F., & Hipp, K. K. (2006). Leadership capacity and collective efficacy: Interacting To sustain student learning in a professional learning community. **Journal of School Leadership**, 16(5), 505-519.
- Olivier, F. D. (2009). **Professional Learning Committees: Characteristics, Principals, and Teachers.** Louisiana: Paper Presented at the Annual Meeting of the Louisiana.
- Padwad, A., & Dixit, K. K. (2008). **Impact of Professional Learning Community Participation On Teachers ' Thinking about Classroom Problems**, 12(3), 3 – 6.
- Rosenholtz, S. (1989). **Teachers' workplace : The social organization of schools.** New York : Longman.
- 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., Cambron-McCabe, N., Lucas T., Kleiner A., Dutton J., & Smith B. (2000).

Schools that Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education. New York: Doubleday.

Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Community.** New York : Doubleday.

Sergiovanni, T. (1998). **International Journal of Leadership in Education.**
San Francisco : Jossey-Bass.

Sergiovanni, T.J. (1994). Leadership as Pedagogy, Capital Development and school Effectiveness, **International Journal of Leadership in Education**, 1(1), 37.

Sergiovanni, T.J. (1996). **Leadership for the schoolhouse.** San Francisco: Jossey-Bass.

Shipley, J. B., (2006). **Professional Learning Communities: Where Does Special Education Fit in?.** New York : n.p.

Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). **Professional learning community.** New York:
Open university Press.

Stoll, L., Bolam R., McMahon A., Thomas S., Wallace M., Greenwood A., & Hawkey, K (2005). **What is a professional learning community?.** Retrieve, 2018, May 25, from <http://www.decs.sa.gov.au/doc/documents/1/ProfessionalLearningComm-1.pdf>

Stronge, J.H. **Leadership skills in School and Business ; What theorists say about applying leadership from the corporate world to the school area.** Retrieve, 2018, May 25, from <http://www.aasa.org/search/cop/qfullhit...crparm3=../query.htm>. [2017, August 14]

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). **Professional learning communities, leadership, and student learning.** Retrieve, 2018, May 25, from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>

William, R., Brien, K., Sprague, C., & Sullivan, G. (2008). Professional learning communities :

Developing a school - level readiness instrument. **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**. Retrieve, 2018, May25,

from <http://umanitoba.ca/publications/cjeap/articles/illiamsspraguesullivanbrien.html>

Wood. (2002). **A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations: Structures, processes and performance**. THE LEARNING ORGANIZATION.VOLUME 18. New York: Open university press.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An Introductory Analysis**. (2nd ed).
New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. ดร.พัชรา เดชโสม | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา |
| 2. ดร.ภิญญาพัชญ์ ปลายัดทอง | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา |
| 3. ดร.พัชร์วิภา ตะเพียนทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้าง |
| 4. ดร. อานู ช้างกลาง | ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองบางปู |
| 5. ดร.กานต์ฤทัย ชลวิทย์เนตรจันทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดเคี้ยว (ประชารัฐวิทยา) |

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ข้อที่	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	ปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม สถานศึกษาได้รับการยอมรับและเป็นศูนย์กลาง การศึกษาของจากชุมชน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
2.	ชุมชนมีทัศนคติที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
3.	ชุมชนให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรทาง การศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
4.	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สถานศึกษามีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการ ให้บริการแก่ครูและนักเรียน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
5.	สถานศึกษามีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัด การศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆของ สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
6.	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา	1	1	1	0	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
7.	ชุมชนและหน่วยงานภายนอกร่วมปรึกษาและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
8.	ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
9.	สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
10.	ปัจจัยภายใน 1.โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
11.	สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
12.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
13.	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
14.	2. การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมอย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
15.	สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพเพื่อยกระดับการบริการด้านการศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
16.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
17.	นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ตลอดจนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่างๆ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
18.	3.บุคลากร บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
19.	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
20.	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
21.	บุคลากรมีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
22.	4. การเงิน สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก หน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนด้านการ พัฒนาการศึกษา และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
23.	สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการ ดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพใน สถานศึกษาและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
24.	5. วัสดุอุปกรณ์ สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มี ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อจำนวน นักเรียน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
25.	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการ เรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
26.	สถานศึกษามีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย ครอบคลุมพื้นที่สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
27.	สถานศึกษาจัดหาสื่อวัตกรรมการที่ทันสมัยเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
28.	6. การบริหารจัดการ สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหาร สถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็น ชุมชนกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
29.	สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชน และ หน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
31.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามงานทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
32.	บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	การพัฒนาวิชาชีพ บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
2.	บุคลากรพัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
3.	บุคลากรสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือ สร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
4.	บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่ แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
5.	วิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมี ส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
6.	บุคลากรร่วมกันกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
7.	บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ มีการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจและ รับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
8.	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อ ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
9.	การทำงานร่วมกัน บุคลากรร่วมมือรวมพลังในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
10.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
11.	บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันและพาทีมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
12.	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
13.	โครงสร้างสนับสนุน สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
14.	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
15.	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
16.	สถานศึกษามีมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
17.	สถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
19.	การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตา กรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างจริงจัง	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยแนะนำผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
22.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
23.	สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
24.	ชุมชนกัลยาณมิตร สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
25.	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
26.	บุคลากรให้ความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
27.	บุคลากรมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
28.	บุคลากรให้เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1.0	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาของข้อคำถามที่เกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตอนที่ 2 ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน รวม 32 ข้อ ผลปรากฏว่ามีความตรงตามหลักวิชาการทั้ง 32 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวม 28 ข้อ ผลปรากฏว่ามีความตรงตามหลักวิชาการทั้ง 28 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 จากการปรับปรุงแก้ไขความสอดคล้องและการใช้ภาษาให้ถูกต้องตามหลักภาษา สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยได้

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

ตอนที่ 3 การเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30-40 ปี
() 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการสถานศึกษา () รองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา

() ครู รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-15 ปี () 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติในสถานศึกษาของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยภายนอก						
1. ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม						
1.	สถานศึกษาได้รับการยอมรับและเป็นศูนย์กลางการศึกษาของจากชุมชน					
2.	ชุมชนมีทัศนคติที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา					
3.	ชุมชนให้การสนับสนุนและระดมทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา					
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
4.	สถานศึกษามีแหล่งสืบค้นข้อมูล แหล่งเรียนรู้ฐานวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ครูและนักเรียน					
5.	สถานศึกษามีเว็บไซต์ในการเผยแพร่การจัดการศึกษา ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา					
3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ						
6.	ชุมชนมีสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา					
7.	ชุมชนและหน่วยงานภายนอกร่วมบริจาคและจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
4. ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย						
8.	หน่วยงานต้นสังกัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา					
9.	สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยภายใน						
1.โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา						
10.	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
11.	สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจโครงสร้างของสถานศึกษาและจัดบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
12.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
13.	สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เอื้อต่อการเรียนการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
2. การให้บริการและคุณลักษณะผู้เรียน ผลผลิตและบริการ						
14.	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและจัดทำรายวิชาเพิ่มเติมอย่างหลากหลายตามความต้องการของนักเรียน					
15.	สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพเพื่อยกระดับการบริการด้านการศึกษา					
16.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน					
17.	นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ตลอดจนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการในระดับต่างๆ					
3.บุคลากร						
18.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
19.	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20.	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
21.	บุคลากรมีความศรัทธาในวิชาชีพครูและเห็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4. การเงิน						
22.	สถานศึกษาได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนด้านการพัฒนาการศึกษาและจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23.	สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
5. วัสดุอุปกรณ์						
24.	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน					
25.	สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการจัดการเรียนรู้					
26.	สถานศึกษามีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สายครอบคลุมพื้นที่สถานศึกษา					
27.	สถานศึกษาจัดหาสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6. การบริหารจัดการ						
28.	สถานศึกษาใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษาเป็นชุมชนกัลยาณมิตร					
29.	สถานศึกษามีการประสานงานกับชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศติดตามงานทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
32.	บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ตามนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติในสถานศึกษาของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การพัฒนาวิชาชีพ						
1.	บุคลากรมีการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
2.	บุคลากรพัฒนาการจัดการเรียนรู้และหาวิธีพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนร่วมกัน					
3.	บุคลากรสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้หรือสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน					
4.	บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์เพิ่มสะสมผลงานที่แสดงถึงพัฒนาการในการปฏิบัติงาน					
2. วิสัยทัศน์ร่วม						
5.	บุคลากรทุกคนมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา					
6.	บุคลากรร่วมกันกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
7.	บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจและรับผิดชอบร่วมกันเพื่อไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8.	สถานศึกษามีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
3. การทำงานร่วมกัน						
9.	บุคลากรร่วมมือร่วมพลังในการดำเนินงานต่างๆของสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานศึกษา					
11.	บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันและพาทีมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น					
12.	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและมิตรภาพ					
4. โครงสร้างสนับสนุน						
13.	สถานศึกษามีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน					
14.	สถานศึกษามีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนการสนับสนุนนวัตกรรม สื่อการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
15.	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและมีอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกพื้นที่					
16.	สถานศึกษามีมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน					
17.	สถานศึกษานำการปฏิบัติงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและเสริมแรงทางบวกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
5. การสร้างภาวะผู้นำร่วมกัน						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเมตตากรุณา คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และแนะนำบุคลากรอย่างจริงใจ					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาคอยแนะนำผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้					
22.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การสนับสนุน การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน					
23.	สถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร					
6. ชุมชนกัลยาณมิตร						
24.	สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรเป็นการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว มีความเอื้ออาทร ห่วงใย และมีน้ำใจต่อกัน					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25.	สถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรมอบความรัก เอื้ออาทร ห่วงใย ให้กำลังใจ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
26.	บุคลากรให้ความเอาใจใส่และรับฟังเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร					
27.	บุคลากรมีความยินดีและเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสำเร็จของตนเองแก่ผู้ร่วมงาน					
28.	บุคลากรให้เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุกัจจิรา อ่อนสัมฤทธิ์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุกัจจิรา อ่อนสัมฤทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	28 มีนาคม 2534
ที่อยู่	73 หมู่ 4 ตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม (จียพันธ์บำรุง) ตำบลไผ่ลิง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่ง	ครู คศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเพ็ญพัฒนา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2546	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2549	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ.2552	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา