



สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2"

ของ ภาณุพงศ์ แกมเงิน

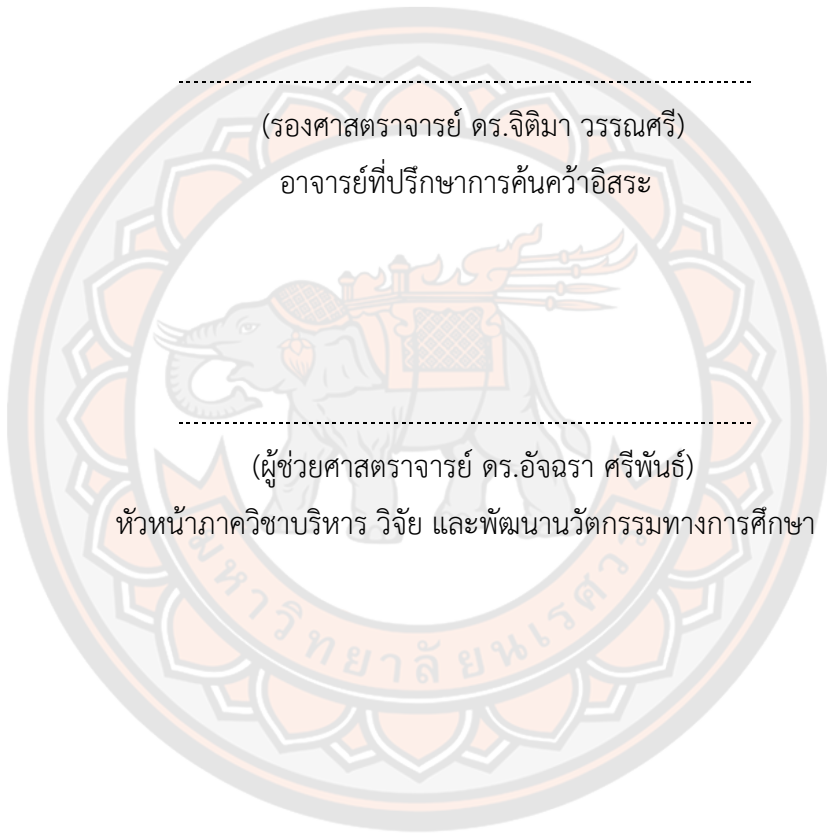
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



<b>ชื่อเรื่อง</b>	สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
<b>ผู้วิจัย</b>	ภานุพงศ์ แกมเงิน
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
<b>คำสำคัญ</b>	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สถานศึกษา, ครู

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ และแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธ์ในทีมโดยรวมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรให้การสนับสนุนด้านเวลา และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร เคารพซึ่งกันและกัน ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเสมอภาคโดยให้ครูทุกคนมีโอกาสได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตาม



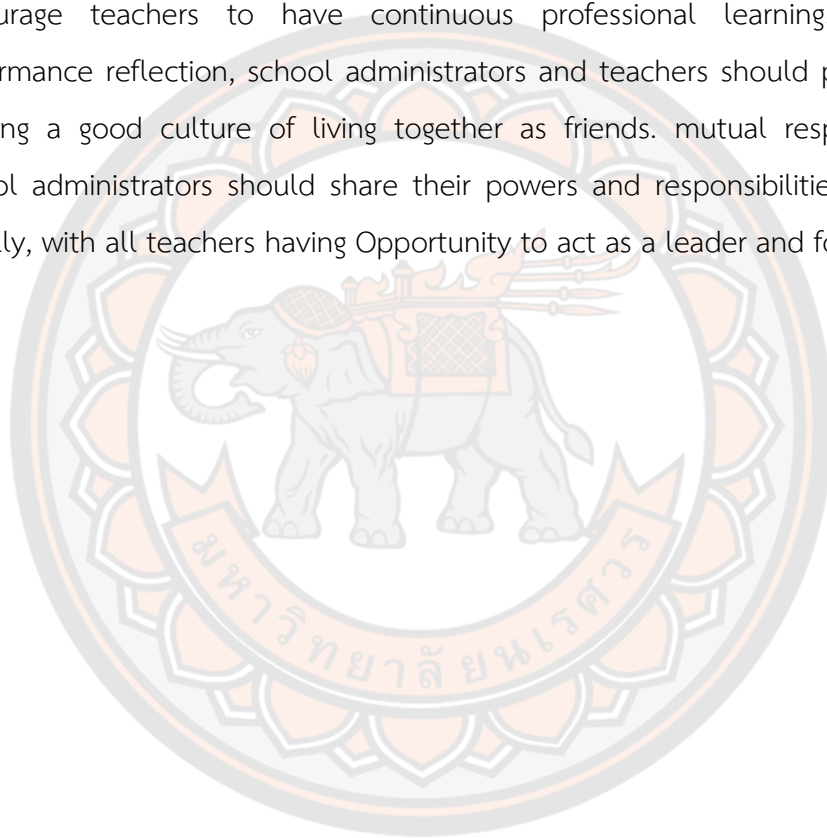
<b>Title</b>	CONDITIONS AND GUIDELINES FOR PROMOTING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.
<b>Author</b>	Phanupong Kaemngern
<b>Advisor</b>	Associate Professor Jitima Wannasri, Ph.D.
<b>Academic Paper</b>	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
<b>Keywords</b>	Professional learning community, school, teacher

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the conditions and guidelines for promoting the professional learning community of schools under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2, divided into 2 parts. Step 1: Study the community status. of vocational learning of schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The sample group were 297 administrators and teachers in schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2022 by means of stratified randomization The research tool was a 5-point estimating questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Step 2: Study of ways to promote the professional learning community of educational institutions under the jurisdiction's office. Phitsanulok Primary Education District 2. The group who gave information on guidelines for promoting community learning of educational institutions were 3 experts by purposive sampling. The research tool is an interview form. Data was analyzed by content analysis.

The results showed that The condition of being a professional learning community of educational institutes under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 as a whole was at a high level. When considering each side, it was found that the side with the highest average was the reflecting performance. And the

aspect with the lowest average was leadership. and guidelines for promoting the community of vocational learning of schools under the Office of Phitsanulok Primary Educational Service Area 2 found that in terms of shared vision School administrators and teachers A vision of the school should be planned together. In terms of cooperation, school administrators should promote good team relationships by discussing and exchanging knowledge in working on learning and professional development. School administrators should provide time support. and resources to encourage teachers to have continuous professional learning. In terms of performance reflection, school administrators and teachers should pay attention to creating a good culture of living together as friends. mutual respect Leadership School administrators should share their powers and responsibilities with teachers equally, with all teachers having Opportunity to act as a leader and follower.



## ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำด้วยความ เอาใจใส่ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องจน ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.นเรศวร์ เศรษฐสิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ศึกษาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ นางสาวสุซุฑารัตน์ กองจิวิ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ดร.จันทร์ตน์ บุญพร้อม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสมอแครง (รั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 ดร.อุมาพร ปานโน้ท ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และ นางสาวพัชราภรณ์ หยวกยง ครูโรงเรียนบ้านหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่สละเวลาให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้ให้ความ อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอบคุณเพื่อนสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 33 และผู้ที่มีส่วนในการช่วยเหลือทุกท่าน ทั้งบุคลากรโรงเรียนราษฎร์เจริญ ที่สนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จเสร็จสิ้น เหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้อำนาจใจ และให้การสนับสนุนในทุกด้านอย่าง ดีที่สุดเสมอมา ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ภาณุพงศ์ แกมเงิน



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	8
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	45

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	45
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	52
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2	61
บทที่ 5 บทสรุป .....	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผล .....	69
ข้อเสนอแนะ .....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	80
ประวัติผู้วิจัย .....	98

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	18
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	46
ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม .....	54
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	55
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ .....	56
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ .....	57
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน.....	59
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ.....	60

ตาราง 10 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน .....62

ตาราง 11 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา ด้านการร่วมแรงร่วมใจ.....63

ตาราง 12 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....64

ตาราง 13 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน.....65

ตาราง 14 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม.....66



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แผนที่แสดงเขตบริการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	31
ภาพ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.....	32
ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	44



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันโลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคทั่วโลกทำให้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา โดยเฉพาะวงการทางการศึกษาที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคน ซึ่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นการสร้างความรู้และเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้โดยประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาและเป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา ดังนั้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคน คือ บุคลากรทางการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2557, น. 11) อาทิเช่นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะสร้างคนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะที่ดีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คนเหล่านั้นได้เกิดทักษะต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ

ประเทศไทยมีการจัดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545) และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะให้ประเทศไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัญญา (Wisdom and Learning Society) โดยพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันนำไปสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษาไทย ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทั้งประเทศ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทยให้เจริญรุ่งเรืองทัดเทียมกับประเทศอื่นได้ การปฏิรูปการศึกษาไทยในรอบแรกได้กำหนดให้มีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ซึ่งไม่ประสบความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยประสบปัญหาในภาคการปฏิบัติ เนื่องจาก “ครู” ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ นอกจากนี้ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งที่เป็นเอกสารหรือสื่อต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินงานจึงทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษารอบสอง โดยปรับระบบการศึกษาใหม่เกือบทั้งหมด (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล, และณัฐฉัตร สุวรรณทิพย์, 2552, น. 7)

การปฏิรูปการศึกษารอบที่สอง พ.ศ.2552-2561 มี 3 เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยดำเนินการ

ตามแนวทางการพัฒนาใน 4 ด้านดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สามารถทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ให้เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดีมีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตและมีคุณภาพ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ควบคู่กับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, น. 36-42)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกิจกรรมช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันโดยผ่านระบบการพัฒนาวิชาชีพ (Well, & Feun, 2007, p. 141) ซึ่งบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถและสมรรถนะต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครู หากผู้บริหารเห็นคุณค่าและให้การสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนของนักเรียนได้เป็นอย่างดี และผลลัพธ์ตามเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ใช้สถานศึกษาเป็นเครือข่ายการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ภายในสถานศึกษาและพันธกิจที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษามุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ยังไม่มีแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และอาจทำให้เกิดความยุ่งยากในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อ

สาธารณชนและวงการทางการศึกษาที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มี ความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น มีความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนเข้าใจในด้าน เนื้อหาสาระมีการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาและ อุดหนุนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็ว พัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและทักษะเพื่อเป็นกำลังของสังคม จึงจำเป็นต้องจัดสภาพของสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การจัด การศึกษาที่มีคุณภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ทั้งระบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของตนเอง อันจะส่งผล ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และส่งผลถึงการพัฒนาคคุณภาพการศึกษา ที่ยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. ได้แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาครูและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

### **ขอบเขตของงานวิจัย**

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**

#### **ขอบเขตเนื้อหา**

การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขอบเขตเนื้อหาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 136-139), อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 163-175), Louis K. S., et al. (1995, pp. 22-26), Newman F. M. (1996, p. 16), Hord S. M. (1997, pp. 14-24), Scribner, et al. (1999, pp. 26-27), DuFour R., et al (2016, pp. 11-12), Harris, & Muijs (2005, pp. 10-11) และ Kenoyer F. E. (2012, pp. 296) เป็นขอบเขตของการวิจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ
- 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
- 4) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
- 5) ด้านภาวะผู้นำ

#### **ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 123 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นรายอำเภอ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางกระทุ่ม 29 แห่ง อำเภอวังทอง 62 แห่ง และอำเภอนีนมะปราง 32 แห่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 115 คน และครู 1,109 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,224 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา 28 คน และครู 269 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie, & Morgan โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละอำเภอ

### **ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านภาวะผู้นำ

**ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขอบเขตดังนี้**  
**ขอบเขตเนื้อหา**

การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขอบเขต 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านภาวะผู้นำ

### **ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้บริหารการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำนวน 1 คน
2. เป็นศึกษานิเทศก์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน

3. เป็นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 1 คน

### **ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

**1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย คิดค้น และนำความรู้ ทางวิชาชีพไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

**2. สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา** หมายถึง สภาพ การดำเนินงานในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง แก้ปัญหาและปรับปรุงการจัด การเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

**2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน** หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาเพื่อสร้าง สังคมที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ค่านิยม พันธกิจ และทัศนคติที่คล้ายกัน เพื่อสร้างศรัทธาร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม และการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรทำให้มีพลังมากพอ ที่สร้างภาพความสำเร็จร่วมกัน มีอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ คุณงามความดี เกิดผลลัพธ์ในการ เรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นจุดหมายปลายทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง

**2.2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของ ครูในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย

**2.3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ** หมายถึง การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของสมาชิก ในชุมชนมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่ เรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อ ตนเองและส่วนรวม เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้

**2.4 การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเยี่ยมและสังเกตชั้นเรียน (การนิเทศการสอน) ประเมิน

และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนาและ  
เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

**2.5 ภาวะผู้นำ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำที่จะ  
สนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำ  
ของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ครูริเริ่มสร้างสรรค์  
สิ่งใหม่ ๆ และเป็นผู้นำรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**3. แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา**  
หมายถึง ข้อเสนอแนวปฏิบัติในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจาก  
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

**4. สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่เปิดจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

**5. ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
และรักษาการแทนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2  
ปีการศึกษา 2565

**6. ครู** หมายถึง ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.2 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.3 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 1.5 การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
  - 1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
  - 2.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
  - 2.2 สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
  - 2.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997) ให้ความหมายคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นใหม่ และได้รับการสนับสนุนจากครู ผู้บริหารให้ได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวความคิด เกิดความท้าทาย

ในการสรุป และแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองทั้งจากหนังสือ บทความหรือวิดีโอ ถือว่าเป็นแหล่งความรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนนำไปทดสอบหาประสบการณ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

ดลนภา วงษ์ศรี (2556, น. 11) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้ และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวและเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 50-51) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และผู้เรียนในการทำกิจกรรมหรือดำเนินการ เพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้มีวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำงานอย่างกระตือรือร้น โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงกระตุ้นภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิดการทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ สร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย คิดค้น และนำความรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

### **ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเดียวกันกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมุ่งไปศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ในขณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้นจะนำไปพัฒนาในองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลายซึ่งความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่าง Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology: MIT) ในปี ค.ศ. 1978 ในหนังสือชื่อ Organization learning: A theory of action perspectives ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกหนังสือนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning: OL) ต่อมา Senge ผู้ก่อตั้งศูนย์

การเรียนรู้องค์การ (Center for organizational learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ.1990 ได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้คำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organizational) แทนคำว่า การเรียนรู้องค์การ (Organization learning) ที่มีใช้อยู่เดิมและกลายเป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการเชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติ เซ็งเก้และคณะ ได้เขียนหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline field book: strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ (ศักดิ์ดา มัชปาโศ, 2550, น. 11)

อมรา จำรูญศิริ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า คำกล่าวที่แสดงถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งระบุในบทความทางวิชาการของ Wikipedia, the free encyclopedia ว่า ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็น "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" ในหลายเหตุผล คำว่า "องค์กร" (Organization) เกิดจากความเห็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ มีความเรียบง่าย และมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า "ชุมชน" (Community) ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน ความท้าทายของนักการศึกษา คือ การสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญาที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) แม้จะฟังดูง่ายตาย แต่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติโดยละเอียด

สรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เน้นความสำคัญเป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมองชุมชนแบบองค์รวมโดยการร่วมมือของครูผู้สอน ผู้บริหารของโรงเรียนและชุมชนโดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับชุมชนให้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

### **ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคูณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 136-139) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นเปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมกันในการทำงานในเชิง

อุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) การกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เป็นทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพและความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำร่วมผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกันโดยการเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นมากจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ครูโดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อีสรระจากอำนาจครอบงำ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการแลกเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน โดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันโดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิด และเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมีลักษณะสำคัญ คือ วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559, น. 163-175) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในทางวิชาชีพของตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน และพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน ทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2. การเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนด้วยความช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและพัฒนาโรงเรียน



โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

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

5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจือปนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระมีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงานตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

Louis K. S., et al. (1995, pp. 22-26) รวมถึง Bryk, Camburn, & Louise (1999, pp. 751-781) กล่าวว่า ว่าคุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) มี 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การพัฒนาหลักสูตร

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กร ในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติงานร่วมกัน การสร้างองค์ความรู้ แนวคิดหรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูจะต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบความสำเร็จ

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยที่เชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนนั้นส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

5. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานสู่ความสำเร็จและทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งครูจะต้องมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

Newman F. M. (1996, p. 16) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Essential Characteristics of Professional Learning Community) มี 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norm) หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ดำเนินการในการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องสร้างสรรค์งานของครู เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียน

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของครู โดยการสนทนานั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูอันเป็นสมาชิกในชุมชน

4. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (Reprivatized Practice) หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน

5. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาโรงเรียน

Hord S. M. (1997, pp. 14-24) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristic of Professional Learning Communities) มี 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการ

ตัดสินใจการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสร้างมุมมองของความเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำงานให้โรงเรียนดียิ่งขึ้นโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร ให้เกิดบรรยากาศที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันผู้ร่วมงานทุกคนก็ต้องให้การสนับสนุนแก่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เหล่านั้นเป็นการตอบแทนด้วย

2. การพัฒนางาน (Collective Creativity) หมายถึง บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการสนทนาในขอบข่ายเรื่องของผู้เรียน การสอนและการเรียนรู้ รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหา และสามารถนำเอาข้อมูลหรือแนวความคิดในการทำงานของตน ซึ่งจะเป็นการสร้างสังคมที่มีสมาชิกผู้เชี่ยวชาญหลายระดับ ช่วยสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาของกันและกัน อีกทั้งทำให้ผู้บริหารและครูรู้สึกผูกพันกันในลักษณะกลุ่มที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Value and Vision) หมายถึง การร่วมกันตระหนักถึงสิ่งสำคัญของบุคคลและองค์กร สมาชิกทุกคนไม่เพียงแต่ได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์และมีส่วนในการนำวิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน โดยลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สะท้อนออกมาเป็นเทคนิค การสอนต่าง ๆ ซึ่งผู้เรียนจะถูกคาดหวังไว้ว่าเป็นผู้มีความสามารถทางวิชาการและครูจะร่วมกันจินตนาการถึงบรรยากาศการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังไว้ การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันนี้จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. การสนับสนุนและส่งเสริม (Supportive and Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่เกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิมีเสียงในการเลือกครูหรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในความสามารถในด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มการพัฒนาทางวิชาชีพครู

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติ (Share Personal Practice) หมายถึง ประสบการณ์หรือบทเรียนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การจดบันทึก การพูดคุย การสังเกตการณ์ เป็นต้น โดยการแลกเปลี่ยนบทเรียนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้นไม่ใช่การประเมินผลการทำงานแต่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งกระบวนการพื้นฐานของการเป็นการยืนยันถึงความเคารพเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกอีกด้วย

Scribner, et al. (1999, pp. 26-27) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristic of Professional Learning Communities) มี 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิมสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์หลักในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีบรรทัดฐานอันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลงานมาจากข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทุกคน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอนเพื่อค้นหาองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันและวิธีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้นั้นจะต้องนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงเป้าประสงค์ของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

4. การสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง องค์กรประกอบของโรงเรียนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสับสน องค์กร ขนาดห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5. การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (Share Personal Practice) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และพัฒนาโรงเรียนโดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องเกิดจากความไว้วางใจ

DuFour R., et al (2016, pp. 11-12) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristic of Professional Learning Communities) มี 3 ประการ ดังนี้

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (A Focus on Student Learning) ภารกิจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การทำให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยโรงเรียนจะต้องจัดแหล่งทรัพยากรพื้นฐาน อันหมายถึงความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูเพื่อให้ครูทุกคนขับเคลื่อนสู่การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องตระหนักถึงความเหมาะสมระหว่างข้อตกลงร่วมกันในการเรียนรู้ของผู้เรียน และกลยุทธ์การแทรกแซงเพื่อตอบสนองเมื่อผู้เรียนไม่สามารถเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้ อีกทั้งครูจะต้องพิจารณาด้านเวลาที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การร่วมมือรวมพลัง (A Culture of Collaboration) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องตระหนักถึงการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันในด้านการเรียนรู้ โดยการสร้างโครงสร้างสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือรวมพลังภายใต้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงานในชั้นเรียน การมีส่วนร่วมในการซักถามเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม โดยการสนทนาร่วมกันของทีมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ สิ่งที่เกี่ยวข้องและผลลัพธ์ที่ต้องการ

3. มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (A Focus on Results) ความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จะพิจารณาจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในปัจจุบัน กำหนดเป้าประสงค์เพื่อการปรับปรุงการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และการให้ข้อมูลผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยครูจะต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

Harris, & Muijs (2005, pp. 10-11) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristic of Professional Learning Communities) มี 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครู และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมนั้นพัฒนามาจากข้อผูกพันที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียน โดยวิสัยทัศน์จะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

3. การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายในการตอบสนองความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก

4. การติดตามพฤติกรรมในชั้นเรียนของครูผู้สอนโดยสังเกตการเพื่อการนำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับและนำไปประกอบการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาโรงเรียน

5. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเพื่อให้เกิดลักษณะการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวข้างต้น

Kenoyer F. E. (2012, p. 296) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) มี 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Value and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน แก้ไขปัญหาร่วมกันและสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4. การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลาสิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การเรียนรู้การปฏิบัติ (Share Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูคนอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้และการสนทนาแลกเปลี่ยน

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับการ สร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559)	Louis K. S., et al. (1995)	Newman F. M. (1996)	Hord S. M. (1997)	Scribner, et al. (1999)	DuFour R., et al (2016)	Harris, & Mujijs (2005)	Kenoyer F. E. (2012)	ความถี่
การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัด ฐานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8*
การร่วมเรียนรู้และ ร่วมมือรวมพลัง	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8*
การเป็นชุมชน กัลยาณมิตร	✓									1
การมีความ รับผิดชอบต่อ เป้าหมายร่วมเพื่อ การเรียนรู้ของ ผู้เรียน		✓	✓	✓	✓		✓	✓		6*
การสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7*
ภาวะผู้นำและการ บริหารเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	✓	✓			✓	✓		✓	✓	6*
การจัด สภาพแวดล้อมทาง กายภาพและ ทรัพยากรบุคคล								✓		1

จากการสังเคราะห์ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามตาราง 1 สรุปได้ว่า ความถี่ของข้อมูลตั้งแต่ 6 คิดเป็นร้อยละ 66.67 ขึ้นไป โดยใช้ฐานนิยม (Mode) พบว่า ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สรุปได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาเพื่อสร้างสังคมที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ค่านิยม พันธกิจและทัศนคติที่คล้ายกัน เพื่อสร้างศรัทธาร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรทำให้มีพลังมากพอที่สร้างภาพความสำเร็จร่วมกัน มีอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ คุณงามความดี เกิดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นจุดหมายปลายทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง

2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของสมาชิกในชุมชน มุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่ เรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน สร้างจิตสำนึกที่ติดต่อตนเองและส่วนรวม เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตชั้นเรียน (การนิเทศการสอน) ประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง นำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

5. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำที่จะสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดภาวะผู้นำของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้าง

### **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษานั้นเป็นแนวทางในการพัฒนาครูที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่น่าสนใจไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่และครูแกนนำจะต้องดำเนินการตามบัญญัติ 7 ประการดังนี้



1. การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงานและวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้อื้ออำนวยต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือ นักเรียนที่เรียนช้าให้เรียนทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานโดยมีบุคลากรหลายฝ่าย ร่วมกันและอยู่ในเวลาปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การกำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้า (Process Indicator) ซึ่งสำหรับโรงเรียน ควรวัดที่ผลการเรียนของผู้เรียน เวลาเรียนของผู้เรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือกระทำ (Action Learning) ว่ามีสัดส่วนร้อยละเท่าไร ของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาทางด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันที่ นอกจากนี้ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้า ของพฤติกรรมการทำหน้าที่ครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครูระหว่างการเตรียมการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่นักเรียน การชักชวนนักเรียน ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) สิ่งทีเรียนรู้อะไร เพื่อตีความผลของการเรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า คือ จำนวนตัวชี้วัดที่ไม่มากจนเกินไป และจะต้องเน้นเฉพาะปัจจัยที่สำคัญเท่านั้น ไม่ใช่การให้คุณให้โทษแก่ครู เพราะตัวชี้วัดถือได้ว่าเป็น เครื่องมือของผู้นำในการแลกเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงาน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลัง คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่า กลุ่ม และเมื่อในการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล การวัดผลนั้น รวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การจัดสรรเวลาเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการจัดการหรือการใช้เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาการทำงาน ของครูเสียใหม่เพื่อให้การทำงานนั้นมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งสามารถทำงานแบบทีมใช้ การร่วมมือร่วมพลังในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ ทางการสอนใหม่ ๆ

4. การใช้คำถามเพื่อชี้้นำการพัฒนาทางวิชาชีพ การเสริมสร้างการเป็น “โรงเรียนที่ดี” และ มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ 1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียน ต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง 2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้

และทักษะที่จำเป็นนั้น 3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น 4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว

5. ผู้บริหารประพัตติคนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ หากผู้บริหารต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

6. มีระบบประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบ หรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยจงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิธีการใหม่ที่ผู้เรียนทุกคนได้รับการเอาใจใส่และการช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ทันตามเวลาที่กำหนด

7. วางแผนเตรียมการ ผู้บริหารวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพที่ครูบางส่วนมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไม่ให้ความร่วมมือและการแสดงออกถึงการท้าทายในลักษณะต่าง ๆ โดยไม่ปล่อยให้การทำทลายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่าในการเสริมสร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ภายในโรงเรียน ครูในโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากการทำงานตามสูตรสำเร็จตายตัวไปเป็นการทำงานด้วยการเรียนรู้ไปด้วย

Stoll, et al. (2006, pp. 221-258) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวิธีการสำคัญดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรม หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการตระหนักในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนที่จะทำให้ครูมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2. การจัดโครงสร้างสนับสนุน หมายถึง การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูวางแผนประสานงาน และทำงานร่วมกัน

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนการปฏิบัติงานจากครูท่านอื่น โดยการแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน นโยบายการพัฒนาทางวิชาชีพของครู การสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่น

4. การมีข้อตกลงและร่วมมือกัน หมายถึง การสร้าง พัฒนา และคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์ความรู้ใหม่ การกำหนด

แนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

5. การสนับสนุนจากผู้อื่น หมายถึง การให้ความสนับสนุนแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ทางวิชาชีพ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การช่วยเหลือในการเริ่มต้นพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

Bolam R., et al. (2005, pp. 131-144) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิธีการดังนี้

1. การจัดสรรแหล่งทรัพยากรและการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การกระจายแหล่งทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนในการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมุ่งเน้นการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เวลา ผู้บริหาร จะต้องจัดสรรเวลาให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องจัดสรรพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการเสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์ในกิจกรรมคิดนอกกรอบ

2. การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน หมายถึง ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านเวลาในการสังเกตและสำรวจชั้นเรียน การวางแผนและการพัฒนาพร้อมกันอีกครั้ง การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพพร้อมกันกับเพื่อนครูและเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน โดยการเรียนรู้นั้นนอกจากเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคล จะต้องร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนและครูท่านอื่นอีกด้วย ทั้งนี้ การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินผลและการธำรงรักษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การคงไว้ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อให้ครูค้นพบ/ตัดสินใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูมีบทบาทที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกก็มีความสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ การประเมินผลจะต้องมุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือ การเรียนรู้ของครู และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ภาวะผู้นำส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ดังนั้น ครูแกนนำหรือทีมผู้นำจะต้องนำครูและสมาชิกในทีมด้วยการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสามารถกำหนดทิศทางการของโรงเรียนได้ ซึ่งครูทุกคนจะต้องมีโอกาสในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง มุ่งเน้นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่

ครูทุกคนและการบริหารจัดการที่เสริมสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังการทำงานเป็นทีม

Giles C., & Hargreaves A. (2006, pp. 124-156) กล่าวว่า วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างนวัตกรรมใหม่ของครู หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ของครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้ครูมีความห่วงใยซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่าผู้ร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและพัฒนาโรงเรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับ หมายถึง การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองภายใต้การทำงานเป็นทีม

3. การวางแผนกำหนดความสำเร็จที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Kenoyer F. E. (2012, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามลักษณะความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มีวิธีการดังนี้
  - 1.1 เปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองเพื่อให้ครูเหล่านั้นค้นพบแนวทางการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
  - 1.2 จัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวความคิดภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม และพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชา
2. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม จะต้องพัฒนาเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ มีวิธีการดังนี้
  - 3.1 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือร่วมพลังอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
  - 3.2 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นฐานและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 3.3 เปิดโอกาสให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ
  - 3.4 ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะแผนงานหรือสายงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น. 58-62) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. รวมกลุ่มเพื่อพัฒนางานสอนของครู ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูล และได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นพัฒนานักเรียน เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือ การเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้วก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความองกามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - starting learners) ได้ต่อไป

4. ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครูจะก่อให้เกิดพลังในการ

ร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศและผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มชนแห่งวิชาชีพแล้วในประเด็นนี้ Sergiovanni (1992, pp. 153-154) เห็นว่าการสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้ จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่าอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่งซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

6. กำหนดเวลาว่างเพื่อการพบปะเรียนรู้ร่วมกัน มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกัน เพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

7. เสริมพลังแก่ครู การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระอย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้ นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วมแล้ว จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมืออำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้มีได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษาและขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

8. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสงสว่างวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานร่วมกัน ทำให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตามมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ

#### **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา**

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

Stoll L., et al. (2003, pp. 1-18) ได้กล่าวถึงผู้นำแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับในการเรียนรู้ทั้งต่อตัวเองและต่อบุคลากรอื่นในโรงเรียนว่ามีแนวปฏิบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้บริหารที่นำให้เกิดการเรียนรู้โดยการทำตนเป็นตัวอย่างในการกระตุ้นให้เกิดการตั้งคำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ โดยคำถามที่ตั้งขึ้นอาจจะเป็นได้ทั้งคำถามที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและทำการจัดหาด้านเครื่องมือและโอกาสที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน และเรียกร้องให้ทุกคนปฏิบัติเช่นกัน
- 2) เน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงวิชาการ
- 3) ให้ความมั่นใจกับผู้เรียนรู้ในองค์กรและจัดสรรทุนทรัพย์ในการทำวิจัยและขยายฐานการเรียนรู้
- 4) กำหนดให้การวิจัยและการแสวงหาความรู้เป็นหัวใจหลักของทุกภารกิจขององค์กร

Thompson S. C., Gregg L, & Niska M. (2004, p. 11) สรุปว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถของสถานศึกษาในการที่จะกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เพิ่มระดับการเรียนรู้ของนักเรียน โดย Fullan. (1991, p. 59) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์วัฒนธรรมของการทำงานประสานความร่วมมือกัน

Marks H. M., & Louis K. S. (1999, บทคัดย่อ) อธิบายว่าผู้นำที่ดีจะต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมที่มีลักษณะของการเรียนรู้และทำงานร่วมกันของบุคลากรทางด้านสติปัญญาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ผู้นำควรลดการถืออำนาจและยอมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่าง

เป็นประชาธิปไตย และใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

Speck M. (1999, pp. 42-44) อธิบายว่า ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานประสานความร่วมมือกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน นโยบายในการฝึกสอนงานควรเชื่อมโยงให้เข้ากับการพัฒนาทางวิชาชีพในเรื่องของหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรทำให้เกิดความมั่นใจว่าครูมีการแบ่งปันแนวปฏิบัติร่วมกันและได้รับผลตอบแทนจากความพยายามของพวกเขา ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ทรัพยากรควรถูกจัดสรรในการจัดอบรม สอนงาน ให้ผลสะท้อนกลับและการประสานความร่วมมือกัน ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบในเรื่องของงบประมาณในส่วนนี้อยู่เสมอ

Dufour R., et al. (2016, pp. 9-14) อธิบายว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถทำได้ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็คือ การสร้างบริบทของโรงเรียนที่เหมาะสมให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพในงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ บริบทในที่นี้หมายถึงโปรแกรม กระบวนการ ความเชื่อ ความคาดหวังและค่านิยม นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างประสานความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ให้คำแนะนำต่อทีมบุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรทุกคนต่างมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทีมงาน เพื่อให้เป็นการเฉพาะเจาะจง Dufour R. เสนอว่า ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาสำหรับการทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ทั้งกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมประจำปี ควรระบุคำถามเชิงวิพากษ์ที่เกี่ยวกับการเรียนและการสอนเพื่อเป็นแนวทางเริ่มต้นในการร่วมมือกันแสวงหาคำตอบของทีมงานต่อไป ควรกำหนดให้ทีมงานสร้างผลงานซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือกันแสวงหาคำตอบดังกล่าว เน้นให้บุคลากรเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูจะส่งผลต่อเป้าหมายในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน และสุดท้ายคือการจัดเตรียมข้อมูลที่เหมาะสมให้กับทีมงาน

Zepeda S. .J. (2013, pp. 82-93) ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) การอบรมการนิเทศการเรียนการสอน 2) มีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง 3) ผู้นิเทศให้ความสำคัญและยึดมั่นกับการพัฒนาบุคลากร 4) สร้างคณะกรรมการของสถานศึกษาเพื่อเชื่อมกิจกรรมในการพัฒนาทางวิชาชีพเข้ากับกระบวนการพัฒนาของสถานศึกษาและสุดท้ายคือ การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปยังบุคลากรของสถานศึกษาในกรณีที่ต้องมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ผู้นำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องเสริมสร้างความรู้สึกที่เข้มแข็งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่ออนาคตผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่นำไปสู่การเรียนรู้ โดยการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ไปกับบุคลากรทุกคน นอกจากนี้จะต้องยึดหลักแนวคิดของการกระจายภาวะผู้นำให้แก่อื่นๆในการปฏิบัติหน้าที่และต้องพึงระลึกไว้เสมอว่า



การพัฒนาอย่างต่อเนื่องบนความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การประสานความร่วมมือถูกมองว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การและบุคลากร (Earley, 2005, p. 245)

Middlewood D. & Bush (2005, pp. 142) ภาวะผู้นำที่จะสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นั้น จะต้องเป็นภาวะผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ในทุกระดับ มีความสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีภาวะผู้นำหรือมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership)

Harris (2003, p. 322) กล่าวว่า ถ้าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาถูกตระหนักอย่างจริงจังแล้ว ภาวะผู้นำที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับคุณค่าของการทำงานประสานความร่วมมือกันจำเป็นที่จะต้องถูกสร้างขึ้น และสิ่งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้ายังมีข้อจำกัดในการที่จะให้ครูได้มีส่วนร่วมในฐานะผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา

Marks H. M., & Louis K. S. (1999, pp. 707-709) ศึกษาพบว่า การส่งมอบอำนาจให้กับครูนั้นเป็นสิ่งจำเป็น กระบวนการตัดสินใจที่ใช้หลักของประชาธิปไตยเป็นพลังขับเคลื่อนที่พบได้ในสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพชุมชนทางวิชาชีพและความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญมากในสถานศึกษา ทั้งนี้งานวิจัยของพวกเขาพบว่าความแข็งแกร่งของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ขององค์การ

Earley P., & Bubb S. (2004, pp. 1-16) เสนอแนะว่า ในการที่จะสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นมาได้นั้น ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของสถานศึกษาผ่านพฤติกรรมของพวกเขา โดยการนำให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งคำถามเพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ การสร้างสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่ร่วมยินดีกับผลลัพธ์ในเชิงบวก การประเมินบุคลากร การคิดเชิงบวกและตระหนักว่าทุก ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้กับการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรครูภายในและภายนอกสถานศึกษา นอกจากนี้ยังได้อธิบายว่าผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ดังกล่าว จะต้องเป็นผู้นำที่สร้างให้เกิดวัฒนธรรมในองค์การที่นักเรียน ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกันล้วนเป็นผู้เรียนที่มีสิทธิ์ในการเรียนรู้ทั้งสิ้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการที่สมาชิกของสถานศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงทัศนคติและกระบวนการตัดสินใจเป็นผู้บริหารที่สนับสนุน พัฒนา และส่งต่ออำนาจการบริหารให้กับพวกเขา เพื่อให้พวกเขารู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปในอนาคตต่อไป

Lunenberg F. C., & Irby B. J. (2006, pp. 12) อธิบายว่า ในการที่จะเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของสถานศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่การสอนมาเป็นการมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนนั้น

ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญคือ การสร้างวัฒนธรรมและกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการสอนของตนและการสนับสนุนให้การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

Lunenberg F. C. (2010, pp. 1-7) ได้นำเสนอบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้ 1) มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ 2) กระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน 3) ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 4) จัดให้ปัจจัยสนับสนุน 5) ปรับให้หลักสูตรการสอนและการวัดผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปบทบาทของผู้นำในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในสถานศึกษาก็คือ ภารกิจใด ๆ ก็ตามของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษามีลักษณะที่สำคัญของการเป็นสถานศึกษาที่มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีภาวะผู้นำร่วมหรือมีการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
2. ส่งเสริมการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
3. เสริมสร้างความรู้สึที่เข้มแข็งของการมีส่วนร่วม
4. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร
5. พัฒนาเครือข่ายการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก
6. เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
7. ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับของโรงเรียน
8. สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

#### เขต 2

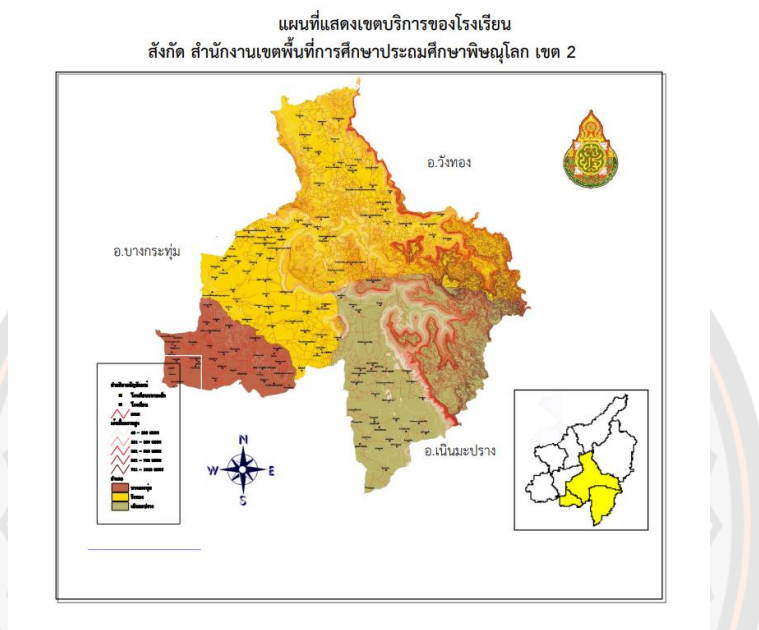
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบางกระพูน อำเภอวังทอง และอำเภอนันทบุรีศรีสุริยวงศา ได้ดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 2 มาตรา 10 ได้กล่าวถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า

การศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2558 – 2563) ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประชากรวัยเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และมีขอบข่ายภารกิจ ข้อมูลสารสนเทศ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในสังกัด แจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณ ของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอบางกระทุ่ม อำเภอวังทอง และอำเภอเนินมะปราง ซึ่งโดยสภาพทั่วไปของพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีดังนี้



ภาพ 1 แผนที่แสดงเขตบริการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

## สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีพื้นที่รับผิดชอบ 3 อำเภอประกอบด้วย อำเภอวังทอง อำเภอบางกระทุ่ม และอำเภอเนินมะปราง มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวทางการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาโดยใช้วงจรมาตรฐานเป็นฐาน (SPDCA)



ภาพ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ที่มา : นโยบายจุดเน้นเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1. คุณภาพผู้เรียนดี
  - 1.1 นักเรียนอ่านออกเขียนได้
  - 1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีมาตรฐาน
  - 1.3 มีทักษะทางวิชาชีพ
2. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดี
  - 2.1 มีความรู้และทักษะวิชาชีพ
  - 2.2 มีอุดมการณ์
  - 2.3 มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ
3. คุณภาพห้องเรียนดี
  - 3.1 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- 3.2 กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
- 3.3 สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 3.4 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 4. คุณภาพโรงเรียนดี
  - 4.1 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
  - 4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
  - 4.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
  - 4.4 การบริหารจัดการ/การนิเทศภายในที่มีคุณภาพ
- 5. คุณภาพเขตพื้นที่การศึกษา
  - 5.1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Achievement)
  - 5.2 บริการด้วยความเต็มใจ (Service Mind)
  - 5.3 รักษาวินัยและตรงต่อเวลา (Discipline/On time)

วัฒนธรรมองค์กร สพป. พิษณุโลก 2 : ใส่ใจบริการ สานสัมพันธ์สามัคคี มีจิตสาธารณะ

#### หลักการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1. ใช้หลักการการบริหารและการจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ตามยุทธศาสตร์ชาตินโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานฯลฯ เป้าหมายคุณภาพ 5 ดี คือ นักเรียนดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาดี ห้องเรียนดี โรงเรียนดีและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดี

2. ดำเนินการ 5 ภารกิจ ตามแนวทางดังนี้

1) กำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนคุณภาพ และประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ 5 ดี โดยบุคลากรทุกคนพัฒนางานบนมาตรฐาน ใช้ฐานการวิจัยการใช้และพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยี

2) ส่งเสริมการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ หลากหลายเช่น Active learning จิตศึกษา PBL การเรียนรู้ Coding การเรียนรู้ผ่านสื่อ DLTV การพัฒนาตามหลักสูตรที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ EF และพัฒนาทักษะอาชีพโดยศูนย์พัฒนาอัจฉริยะอาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านสุขภาวะ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ

3) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการที่หลากหลายเช่น การใช้กระบวนการ PLC การสร้างระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรม ฯลฯ

4) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้จัดการเรียนรู้แบบ Active learning สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงวิชาการ ให้สามารถจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ต่อนักเรียน ชุมชน สังคม

เช่นหลักสูตรโครงการฐานวิจัย หลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรพัฒนาทักษะฐานดิจิทัล ด้วยการสร้างระบบเครือข่ายและพี่เลี้ยงทางวิชาการให้กับสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สู่การประกอบอาชีพ ด้วยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอัจฉริยะอาชีพขึ้นในสถานศึกษา

5) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ด้วยการจัดตั้ง Core team ในระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาที่มีความเข้าใจในบทบาทการมีส่วนร่วมและการเป็นกลไกการจัดการศึกษาด้วยการสร้างเป้าหมายร่วม มีการวางแผนการขับเคลื่อนให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอย่างสร้างสรรค์

### **ทิศทางการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2** **วิสัยทัศน์ (Vision)**

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพสืบสานพระบรมราโชบายก้าวสู่มาตรฐาน ภายใต้การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

### **พันธกิจ (Mission)**

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษา และส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย
3. ส่งเสริมสถานศึกษาให้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนด
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
5. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้การวิจัย นวัตกรรม สื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ ในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ระบบข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เน้นการมีส่วนร่วมการบูรณาการการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

### **เป้าประสงค์ (Goals)**

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ สู่คุณภาพพระดับมาตรฐานสากล

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะตรงตามสายงาน ใช้การวิจัยนวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ ในการพัฒนางาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีความสำนึกในความเป็นไทย มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพพระดับมาตรฐานสากล

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษา

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และมีระบบการตรวจสอบ นิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

#### ค่านิยมองค์กร (core value)

“รู้หน้าที่ มีวินัย ยึดมั่นคุณธรรม”

#### ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

เป้าประสงค์ ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีอัธยาศัยดี มีวินัย รักษาศีลธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์ ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง



พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

เป้าประสงค์ ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไอริน ปันพุด (2562) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในอันดับมาก ซึ่งอันดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการปรึกษาหารือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การจัดทำโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาครูสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ คือ ปรับโครงสร้างการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจให้แก่ครู 3) ด้านการกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการปรึกษาหารือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ สถานศึกษาจัดสรรเวลาให้ครูมีการสนทนาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังเลิกเรียน 4) ด้านการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ มีการจัดระบบการทำงานตามขั้นตอนของ PLC และ 5) ด้านการแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและสนับสนุน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

จรรย์พัฒน์ ใจเมือง (2562) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การสร้างภาวะ ผู้นำร่วมการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างชุมชนกัลยาณมิตร โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินผล 2. รูปแบบการบริหาร เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 6 องค์ประกอบ 2) แนวทางการบริหาร เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วยการบริหารตามกระบวนการ PIE Model ได้แก่ ขั้นการวางแผนการนำ แผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล 3) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการบริหารตามกระบวนการบริหารเพื่อ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย ผลผลิต ด้านคุณภาพครู และผลลัพธ์ด้านคุณภาพนักเรียน และ 4) ปัจจัย แห่งความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาด เล็กประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งขององค์กร โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ ครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การคิด 3) แบบปฏิบัติที่ดีและ 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของรูปแบบชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการ ทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิริยะ วราญ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน บ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา พบว่าการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนบูรณาการและขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยทำให้ทราบว่าเมื่อทำการเทียบเคียงสมรรถนะการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนาสูงกว่า และได้นำผลมาบูรณาการการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ในทุกองค์ประกอบเพื่อให้มีผลการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น หรือมีความใกล้เคียงกับโรงเรียนที่เทียบเคียง

อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย พบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร ผลการวิจัยถือเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ พบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนและการนิเทศการศึกษา การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ระบบสนับสนุนในโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม และวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

นริศ ภูอาราม (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษา

ขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้าประกอบด้วย หลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากรและเครือข่าย ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียนการกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ด้านผลผลิต ประกอบด้วยนักเรียนและครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะและการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด ระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) การกำหนดเนื้อหา 4) การกำหนดวิธีสอน 5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 7) การประเมินผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ และ 4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมมากที่สุด

Duling K. S. (2012) ได้วิจัยเรื่อง The Principal's Role in Supporting Professional Learning Communities พบว่า การวิจัยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความสำเร็จของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น มาจากบทบาทของผู้นำที่ให้การสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืนภายในโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่า บทบาทในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารและครู คือ การมีวิสัยทัศน์ในการเรียนรู้และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคน มิตติความเป็นผู้นำถือเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมของครูในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้และการมีส่วนร่วมของครูในโปรแกรมการวัดการประเมินผลและอิทธิพลของครูใหญ่ต่อวัฒนธรรมองค์กรการศึกษา ยังพบว่าการเป็นผู้นำในการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Roberts B. A. (2013) ได้ วิ จั ย เรื่ อ ง Professional Learning Communities and The Degree of Teamness in Riverside County High Schools พบว่า การตอบสนองของครู ทำให้ความสามารถในการทำงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและปรัชญาของ PLC ในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของทีมงานผู้บริหารควรเพิ่ม

การพัฒนาวิชาชีพเพื่อช่วยผู้บริหารและผู้นำทีมในการดูแลทีมชั้นนำและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Draper D. P. (2014) ได้วิจัยเรื่อง Guiding the Work of Professional Learning Communities : Perspectives for School Leaders พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLCs) เป็นกลุ่มนักการศึกษาที่มุ่งมั่นทำงานร่วมกันในกระบวนการต่อเนื่องของการดำเนินการบรรลุผลที่ดีกว่าสำหรับนักเรียนที่พวกเขาให้บริการ กระบวนการ PLCs ทำงานภายใต้สมมติฐานที่ว่า ความสำเร็จในการปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน คือ การเรียนรู้แบบฝังตัวที่งานอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยชิ้นนี้ได้สร้างคู่มือการดำเนินการ PLCs คู่มือนี้ช่วยให้ผู้นำโรงเรียนจัดระเบียบและสนับสนุนกรอบการทำงานของ PLC สุดท้ายคู่มือเล่มนี้มีเครื่องมือเพื่อช่วยให้นักการศึกษาสามารถแก้ปัญหาความท้าทายที่เกิดขึ้นระหว่าง PLC ของตนได้

Matthews S. H. (2014) ได้ วิ จั ย ร ะ อ ง A Study of Professional Learning Communities and The Effect On teacher Practice พบว่า ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักการศึกษาได้ทำงานร่วมกันและมุ่งเน้นไปที่วิธีต่าง ๆ ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน การปฏิบัติของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนและเป็นจุดเน้นของการศึกษา ผลการวิจัยระบุว่าครูมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลการปฏิบัติของครู รวมถึงการออกแบบหลักสูตรในห้องเรียน การประเมินและการวิเคราะห์ข้อมูล

Johnson K. N. (2015) ได้ วิ จั ย ร ะ อ ง The Influence of Professional Learning Communities on Instructional Reflective and collaborative Practices พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเน้นการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ช่องว่างในชุมชนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอน ครูมักขาดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและฝังตัวอยู่ ประสบการณ์เดิม ไม่ทราบว่าเป็น PLCs มีอิทธิพลต่อการสอนของครูอย่างไร การหาคำตอบของคำถามการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) PLCs มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการสอนของครูระดับประถมศึกษาอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมของ PLCs ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาอย่างไร และ 3) PLCs มีผลต่อการปฏิบัติร่วมกันของครูประถมอย่างไร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความร่วมมือ การสะท้อนและการสอนมีผลต่อ PLC ผู้เข้าร่วมงานได้สะท้อนความรู้สึกร่วมกันมากขึ้นด้วยตนเอง การปฏิบัติของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะให้การศึกษาแก่ผู้ทางที่จะได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการสอนของพวกเขา

Square R. L. (2015) ได้วิจัยเรื่อง No Child Left Behind : Teacher Perceptions of Professional Learning Communities to Support New Policy Mandates การวิจัยใช้แนวคิด DuFour, & Eaker (1998) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (PLC) เป็นกรอบการศึกษาวิจัย พบว่า 4 ประเด็นที่เกิดขึ้นคือ 1) การทำงานร่วมกัน 2) การสืบค้นคว้า 3) ความรับผิดชอบและ

4) การสนับสนุน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ครูผู้สอนเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลยุทธ์สนับสนุนในการประชุมตาม No Child Left Behind เพื่อการพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

Davis S. L. (2016) ได้ วิ จั ย เรื่ อ ง How Do Teacher Perceptions of The Six, Essential Professional Learning Community (PLC) Criteria Impact The Effectiveness of a PLC พบว่า 6 เกณฑ์ที่จำเป็นสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน 2) ความรับผิดชอบร่วมกัน 3) การประเมินผลที่แท้จริง 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การตั้งค่าที่มั่นคง และ 6) สนับสนุนการบริหารระดับโรงเรียนที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น หลังจากที่ครูได้ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

McDermatt T. J. (2016 ) ได้ วิ จั ย เรื่ อ ง At the Heart of Professional Learning Communities : How Principal Leadership Practices Influence Teacher Collaboration พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถเพิ่มความรับผิดชอบและก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถูกใช้โดยเขต เพื่อให้ครูมีโครงสร้างในการทำงานร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษาของ McDermott ใช้แนวคิดของ Shirley Hord (1997) โดยใช้ 5 คุณลักษณะ ของ PLCs ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางปฏิบัติที่เป็นผู้นำมีความสำคัญต่อวิธีที่ครูเข้าใจและรู้สึกเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ที่มีอาชีพ การปฏิบัติหลักที่มีผลกระทบในทางบวกต่อการยอมรับของครูในชุมชนการเรียนรู้ที่มีอาชีพคือ การให้ความช่วยเหลือความเชื่อสัตย์สุจริตใจกว้าง การเปิดใจ ไว้วางใจ ความอดทนและการสื่อสารที่ดี ครูใหญ่ตั้งเวทีสำหรับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในฐานะโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมที่มีความเป็นผู้นำร่วมกันผ่านการตัดสินใจและเพิ่มขีดความสามารถให้ครูกลายเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการ การสร้างเวลาและพื้นที่สำหรับครูในการทำงานร่วมกันเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการพัฒนา

Watkins T. M. (2016) ได้ วิ จั ย เรื่ อ ง Professional Learning Community Implementation and Teacher Perceptions of Participation Influences on Professional Growth พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีอิทธิพลต่อครูมากที่สุด การเติบโตทางวิชาชีพคือ การประชุมเชิงประจักษ์ ความรับผิดชอบร่วมกัน การปฏิบัติร่วมกัน และการประเมินไปพร้อมกับการตรวจสอบความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบของการศึกษาค้นคว้านี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรของโรงเรียนเปิดโอกาสให้การทำงานร่วมกันอย่างจริงจังระหว่างวันทำงาน สิ่งสำคัญที่สุดคือ การสนทนาที่มุ่งเน้นต้องจัดการกับข้อมูลของนักเรียน การใช้กลยุทธ์การเรียน

การสอนร่วมกัน การกระทำร่วมกัน การปฏิบัติและการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาครู

Bozzini M. D. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Principals Perspectives on Designing, Implementing and Sustaining A Professional learning Community พบว่า บทบาทสำคัญในการออกแบบการนำไปปฏิบัติสร้างความยั่งยืนของ PLC ช่วยให้นักวิจัยได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในการออกแบบการใช้และการสนับสนุนอย่างยั่งยืน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการวิจัยพบว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันแบบวัฏจักรที่สามารถปรับปรุงโอกาสในการเรียนรู้สำหรับทั้งครูและนักเรียน การวิจัยยังพบว่า ผู้บริหารคือ ผู้นำหลักในการสร้างกรอบความร่วมมือและเป็นบุคคลที่สมาชิกคนอื่น ๆ ทั้งหมด มองหา การสนับสนุนและคำแนะนำ

Ehrle D. (2017) ได้วิจัยเรื่อง The Impact of Instructional Coaching Paired with Implementation of Professional Learning Communities on Preschool Teacher Efficacy พบว่า ระบบการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ซึ่งรวมถึงการสอน การเรียนการสอนควบคู่ไปด้วย การเรียนรู้ การใช้งานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีประสิทธิผลต่อการเพิ่มสมรรถนะครูเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การจัดการห้องเรียน และความสามารถของครูในการดึงดูดนักเรียน การสำรวจความสามารถในการรับรู้ความสามารถของครู และผลการสัมภาษณ์พบว่า ผลจากการมีส่วนร่วมในระบบการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ครูแสดงให้เห็นถึงความสำคัญมากขึ้น ความสามารถในการให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและเพื่อประเมินพฤติกรรมแก่นักเรียนและใช้ข้อมูลอย่างถูกต้อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อให้โอกาสในการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

PLCs Dimar A. D. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Teachers' Perceptions of the Principal Role and Actions in Successful Professional Learning Communities เป็นการวิจัยการรับรู้บทบาทและการกระทำของครูผู้สอนในความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใน 5 มิติของการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ชุมชนตามแนวคิดของ Hord พบว่า บทบาทและการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสนับสนุน PLC ที่ประสบความสำเร็จ มีหลักการดำเนินการต่อไปนี้ 1) ใช้การวางแผนอย่างจริงจังตลอดเวลา 2) นำเสนอข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 3) เสนอคำถามที่สะท้อนกลับในเวลาการอภิปรายที่หลากหลายบ่อยครั้ง 4) ให้อำนาจแก่ครูในการทำการตัดสินใจและความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงานทั้งหมด 5) ส่งเสริมความสามารถของพนักงานวิเคราะห์ข้อมูลของตนเอง 6) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทบทวนงานของนักเรียนผ่านกระบวนการเป็นรูปแบบ 7) การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และยังกระตุ้นให้ครูให้และรับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 8) ให้ความสำคัญกับภาษาท่าทางร่างกาย โทนเสียงและการเลือกใช้ถ้อยคำ และ 9) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนด้วยแบบอย่างที่สุดคล้อยกัน

Kociuruba Jr. J. P. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities and Their Impact on School Culture พบว่า การใช้ PLC ที่ไม่ได้ผลของโรงเรียนส่งผลเสียต่อวัฒนธรรมเนื่องจากขาดแคลนบรรทัดฐานความร่วมมือ การสื่อสารและความรับผิดชอบการเรียนรู้แบบมืออาชีพ ได้รับการพัฒนาโดยเน้นการใช้ PLC ที่มีประสิทธิภาพและผลกระทบต่อวัฒนธรรมโรงเรียน การศึกษานับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกด้วยการให้ผู้นำโรงเรียนและ PLC การศึกษานี้มีข้อมูลสนับสนุนว่า PLCs ในลักษณะที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดีซึ่งอาจนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันคือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีย่อมเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน

Norris V. R. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Literacy Training in an urban High School Professional Learning Community พบว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยยึดหลักการ PLC นำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา เช่น การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู การสร้างทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมในห้องเรียนและกระบวนการวางแผนการศึกษารายบุคคล ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรม PLC สามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน และยังระบุว่าช่วยในการปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหมู่นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ระดับต่างๆ ได้

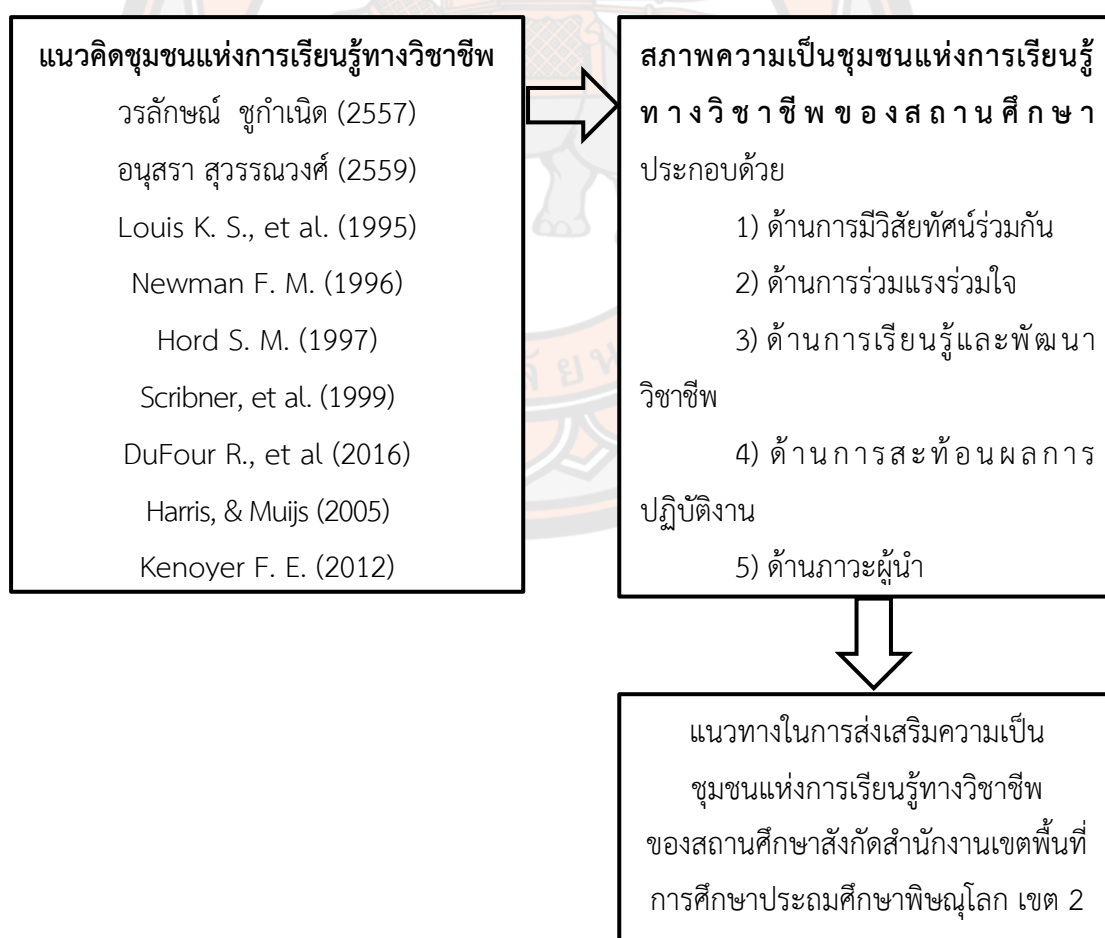
Russelt Murdaugh E. C. (2017) ได้ วิ จั ย เรื่ อ ง Promoting a Culture Of Collaboration and Reflection Through a Professional Learning Community พบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเชิงคุณภาพการรับรู้ของครูวิชาชีพชั้นประถมศึกษาเพื่อปรับปรุง PLC ที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สะท้อนและร่วมมือกันมากขึ้น ซึ่งครูของ ELA อาจสนับสนุนซึ่งกันและกันในความพยายามของพวกเขาในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนและกิจกรรมทางวิชาการของนักเรียนและได้ข้อสรุปว่าพวกเขาต้องการ PLC ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันและสะท้อนในสภาพแวดล้อมที่ไว้วางใจได้ เนื่องจากพวกเขามีส่วนร่วมในการสนทนาเกี่ยวกับข้อมูลของนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

Saavedra R. M. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Effective Practices of Professional Learning Communities in Gold Ribbon Texas Middle Schools พบว่า กลยุทธ์ที่ผู้บริหารนำไปปฏิบัติใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้สำหรับทุกคน การจัดสรรเวลาสำหรับครูผู้สอนในการสื่อสารเพื่อให้โอกาสครูได้รับข้อมูลเกี่ยวกับพวกเขา การพัฒนาอาชีพ การหาความช่วยเหลือจากภายนอกเมื่อจำเป็นเน้นนักเรียนประสบความสำเร็จเป็นเป้าหมายสูงสุด สร้างเป้าหมายสำหรับการรวบรวมแต่ละครั้งด้วยการวางแผนอย่างตั้งใจสร้างวัฒนธรรมของการสนับสนุนซึ่งกันและกันและบรรยากาศโดยรวม การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติโดยมุ่งเน้นปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอน การระบุความต้องการ



การเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่หลากหลายกลุ่มอยู่ในขั้นเริ่มต้น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การตั้งค่าความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับการประชุม PLC ต่อไป การมีข้อจำกัดด้านเวลา การจัดตั้ง บรรทัดฐานและการสร้างวิสัยทัศน์ Stewart C. S. (2017) ได้วิจัยเรื่อง Secondary Teachers Perceptions of the Effectiveness of a Professional Learning Community พบว่า PLC ใน ปัจจุบันมีประโยชน์ แต่จำเป็นต้องปรับแต่งเกี่ยวกับความเกี่ยวข้อง เจตนาและการวางแผน รูปแบบ 4 หัวข้อต่อไปนี้เกิดขึ้น ได้แก่ เวลาร่วมมือทำงานร่วมกันและมุ่งเน้นการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน ผลการวิจัยพบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ PLC จากมุมมองของครูที่ทำงานภายในองค์กร ความหมาย สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมถึงความเข้าใจและความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งอาจช่วยให้นักการศึกษาสามารถใช้ PLC ได้อย่างมีเจตนาโปร่งใสและมีส่วนช่วยในการปรับปรุงโรงเรียนและ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 123 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นรายอำเภอ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางกระพุ่ม 29 แห่ง อำเภอวังทอง 62 แห่ง และอำเภอเนินมะปราง 32 แห่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 115 คน และครู 1,109 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,224 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 28 คน และครู 269 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie, & Morgan โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละอำเภอ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ที่	อำเภอ	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	วังทอง	59	621	680	14	151	165
2	เนินมะปราง	33	316	349	8	77	85
3	บางกระพุ่ม	23	172	195	6	41	47
รวม		115	1109	1224	28	269	297

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบและแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ ดังนี้

- |                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน     | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ           | จำนวน 9 ข้อ  |
| 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ | จำนวน 11 ข้อ |
| 4) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน   | จำนวน 11 ข้อ |
| 5) ด้านภาวะผู้นำ                  | จำนวน 9 ข้อ  |

โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านภาวะผู้นำ

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อความถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิทยาลัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ดร.นเรศวร์ เศรษฐสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาลัย

5.3 นางสาวสุทาร์ตน์ กองจิว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

โดยพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำคะแนนความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับจุดประสงค์ที่ได้จากการลงความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้กำหนดเกณฑ์ ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมของข้อคำถามให้สมบูรณ์ มีความเหมาะสม ตลอดจนปรับแก้ไขข้อความบางข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจน

6. นำผลค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลปรากฏว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 (ภาคผนวก ค หน้า 91)

7. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.813 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง หน้า 98)

8. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ฉบับสมบูรณ์

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 297 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ย สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในขั้นตอนที่ 1 โดยนำรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

#### **กลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำนวน 1 คน คือ ดร.จันทรัตน์ บุญพร้อม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสมอแครง (รั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. ศึกษานิเทศก์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 1 คน คือ ดร.อุมาพร ปานไต้ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 1 คน คือ นางสาวพัชราภรณ์ หยวกยง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหิน

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เป็นแบบสัมภาษณ์ที่นำข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ
3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านภาวะผู้นำ

#### **การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. นำสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาต่ำสุดในแต่ละด้านเขียนข้อคำถามสัมภาษณ์

2. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นคำถามแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

3. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง และจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือเรียนผู้ทรงคุณวุฒิขอสัมภาษณ์โดยประสานกำหนดตามวัน เวลา และสถานที่

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในวันอาทิตย์ที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนราษฎร์เจริญ อำเภอบางกระพุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)





## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตาม อำเภอ ตำแหน่ง เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกโดยภาพรวมและรายข้อ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

**ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน ความถี่ และร้อยละ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
<b>1. อำเภอ</b>		
วังทอง	165	55.56
เนินมะปราง	85	28.62
บางกระพุ่ม	47	15.82
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>2. ตำแหน่ง</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	28	9.43
ครู	269	90.57
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>3. เพศ</b>		
ชาย	103	34.68
หญิง	194	65.32
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>4. วุฒิการศึกษา</b>		
ระดับปริญญาตรี	230	77.44
สูงกว่าปริญญาตรี	67	22.56
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	77	25.93
5 – 10 ปี	138	46.46
10 ปีขึ้นไป	82	27.61
<b>รวม</b>	<b>297</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอวังทอง คิดเป็นร้อยละ 55.56 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 90.57 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.32 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.44 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.46

1.2 วิเคราะห์สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกโดยภาพรวมและรายข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม

ด้าน	รายการ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.18	0.40	มาก
2	ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	4.22	0.39	มาก
3	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.37	มาก
4	ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	4.25	0.34	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำ	4.16	0.41	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.21</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกโดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.=0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D.=0.41)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ร่วมกัน	4.21	0.64	มาก
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน	4.12	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.15	0.76	มาก
4	ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	4.18	0.60	มาก
5	ผู้บริหารและครูมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม	4.19	0.72	มาก
6	สถานศึกษามีวัฒนธรรมความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	4.11	0.56	มาก
7	ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร	4.08	0.72	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความสำเร็จร่วมกัน	4.21	0.68	มาก
9	สถานศึกษามีค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีศักยภาพก้าวสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.28	0.62	มาก
10	สถานศึกษามีเป้าหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.26	0.63	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.18</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีศักยภาพก้าวสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.72)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ

ข้อ	ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครรรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	4.12	0.63	มาก
2	ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความร่วมแรงร่วมใจ	4.20	0.69	มาก
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.18	0.80	มาก
4	ครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันพัฒนาทางวิชาชีพ	4.25	0.61	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครรรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันทางวิชาชีพ	4.34	0.61	มาก
6	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการต่อกัน	4.26	0.66	มาก
7	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.24	0.65	มาก
8	ครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน	4.14	0.57	มาก
9	ผู้บริหารและครูเป็นทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.23	0.58	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
	รวม	4.22	0.39	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D.= 0.63)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกัน อยู่เสมอ	4.12	0.76	มาก
2	ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	4.13	0.63	มาก
3	ครูนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เรียนรู้จากเพื่อนครูมาประยุกต์ใช้พัฒนาวิชาชีพ	4.34	0.54	มาก
4	ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่อย่าง ต่อเนื่อง	4.14	0.67	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.27	0.65	มาก
6	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันอย่างหลากหลาย	4.30	0.60	มาก
7	ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.58	มาก
8	ผู้บริหารและครูมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม	4.19	0.66	มาก
9	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.20	0.60	มาก
10	ครูเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.26	0.70	มาก
11	ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.29	0.64	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.22</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เรียนรู้จากเพื่อนครูมาประยุกต์ใช้พัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.76)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	4.18	0.66	มาก
2	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นรายบุคคลโดยให้ข้อมูลผ่าน รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	4.21	0.59	มาก
3	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.38	0.61	มาก
4	ครูดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่แท้จริง	4.18	0.59	มาก
5	ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมและสังเกตชั้นเรียนตาม ปฏิทินการนิเทศการสอน	4.30	0.58	มาก
6	ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อนผลการ ปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง	4.15	0.64	มาก
7	ครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.55	มาก
8	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.22	0.51	มาก
9	ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.31	0.61	มาก
10	มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังการสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน	4.24	0.59	มาก
11	ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และเสริมแรงแก่ครู เพื่อ ส่งเสริมเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.27	0.63	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.25</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.= 0.64)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ	3.93	0.87	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.07	0.65	มาก
3	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และความถนัดของครู	4.32	0.54	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.10	0.70	มาก
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดภาวะผู้นำ	4.24	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูสามารถเกิดภาวะผู้นำด้วยความเต็มใจและมีอิสระ	4.24	0.66	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.16	0.51	มาก
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและมีอิสระ	4.25	0.62	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำ	n = 297		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.18	0.55	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.21</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และความถนัดของครู ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D.= 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D.= 0.87)

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผู้วิจัยนำประเด็นสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ต่ำสุดในแต่ละด้าน จาก 5 ด้าน มาเขียนข้อคำถามสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษานำข้อคำถามสัมภาษณ์ดังกล่าวดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ในวันอาทิตย์ที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.2565 ณ ห้องประชุมโรงเรียนราษฎร์เจริญ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก และนำผลข้อมูลมาวิเคราะห์ปรากฏเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 10 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

<p><b>ประเด็นคำถาม</b> แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<p>- ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตรอย่างไร</p>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1</b></p>	<p>- มีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน - ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลความสำเร็จของผู้เรียน</p>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2</b></p>	<p>- ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนร่วมกันเพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</p>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3</b></p>	<p>- ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน - มีกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเพื่อมุ่ง พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยต้องยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของ โรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและใช้ข้อมูลในการเรียงลำดับ ความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้</p>
<p><b>สรุปแนวทาง</b></p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ของโรงเรียน เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยต้องยึดค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและใช้ ข้อมูลในการเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการ ไปสู่ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องสนับสนุน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลความสำเร็จของ ผู้เรียน</p>

ตาราง 11 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านการร่วมแรงร่วมใจ

**ประเด็นคำถาม** แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านการร่วมแรงร่วมใจ

- ผู้บริหารและครูรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ในสถานศึกษาอย่างไร

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1** - ทำงานร่วมกันเป็นทีม  
- เรียนรู้ปัญหาาร่วมกันและร่วมกันแก้ปัญหาการดำเนินงานของ  
โรงเรียน

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2** - ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมโดยรวม  
พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
- ร่วมกันแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนทำงาน  
ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3** - สร้างบรรยากาศในการทำงาน  
- ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน  
- มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแบ่งฝ่ายแบ่งพวก

**สรุปแนวทาง** ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมโดยรวมพูดคุย  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศ  
ที่เป็นมิตรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้ความร่วมมือ  
กับผู้อื่นในทีม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแบ่งฝ่าย  
แบ่งพวก ช่วยกันแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการ  
ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้มีส่วนได้ส่วน  
เสียเรียนรู้ปัญหาร่วมกันและร่วมกันแก้ปัญหาการดำเนินงานของ  
โรงเรียนเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตาราง 12 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

<p><b>ประเด็นคำถาม</b> แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>- ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอย่างไร</p>	
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมพัฒนาวิชาชีพ</li> <li>- มีการนิเทศภายในห้องเรียน</li> <li>- มีการประชุมหารือกันของครูแต่ละกลุ่มสาระหรือตามสายงาน</li> </ul>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนด้านเวลา และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างทั่วถึง</li> <li>- ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ผู้บริหารและครูควรรหาโอกาสพัฒนาวิชาชีพผู้มีอาชีพอย่างแท้จริง</li> </ul>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เข้าร่วมฝึกอบรมและให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียนและชุมชน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือและร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้</li> <li>- มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยให้นำองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกัน</li> </ul>
<p><b>สรุปแนวทาง</b></p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนด้านเวลา และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมและให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือและร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างทั่วถึง และครูควรมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบ โดยให้นำองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูควรรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารและครูควรรหาโอกาสพัฒนาวิชาชีพผู้มีอาชีพอย่างแท้จริง</p>

ตาราง 13 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

**ประเด็นคำถาม** แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง  
อย่างไร

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1** - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครูและระหว่างครูด้วยกันเอง  
- ร่วมกันจัดทำสาระท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในทางวิชาชีพโดยร่วมกันใช้  
ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ  
สูงสุด

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2** - ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการ  
อยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร  
- ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรนำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเดิมมา  
ประยุกต์ใช้ในทางวิชาชีพ  
- ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชน  
การเรียนรู้แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

**ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3** - มีการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน  
- มีการประชุมผู้ปกครองและชุมชนโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ  
กันระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานอื่น

**สรุปแนวทาง** ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการ  
อยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกัน  
ด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน  
ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้  
ในทางวิชาชีพ โดยร่วมกันใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน  
ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้  
ของผู้เรียน โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการ  
ของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครู นักเรียน  
ผู้ปกครอง และชุมชน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการ  
ให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ต่อโรงเรียนผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์  
ชัดเจน ทั้งถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ตาราง 14 แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
ด้านภาวะผู้นำร่วม

<p>ประเด็นคำถาม แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ</p>	
<p>- ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจอย่างไร</p>	
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1</b></p>	<p>- เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ สะท้อนผลการทำงาน</p> <p>- เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นได้อย่าง เหมาะสม</p>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2</b></p>	<p>- ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยให้ครูทุกคนมีโอกาสดำเนินหน้าที่ เป็นผู้นำและผู้ตามคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน</p>
<p><b>ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3</b></p>	<p>- มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สะท้อนผล วิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับการวิจารณ์ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการ แก้ปัญหา</p>
<p><b>สรุปแนวทาง</b></p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยให้ครูทุกคนมีโอกาสดำเนินหน้าที่เป็น ผู้นำและผู้ตาม คอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สะท้อนผลงาน วิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับ การวิจารณ์ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยการรวบรวม ความคิดเห็นและคำแนะนำของทุกคนในทีมมาประกอบการตัดสินใจ ในการทำงาน</p>

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวม มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน ภาวะผู้นำ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

2. สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษามีค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีศักยภาพก้าวสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร

2.2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันทางวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด



ได้แก่ ครูนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เรียนรู้จากเพื่อนครูมาประยุกต์ใช้พัฒนาวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอยู่เสมอ

2.4 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง

2.5 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกข้อมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และความถนัดของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ

3. แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิเคราะห์เป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยต้องยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและใช้ข้อมูลในการเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูต้องสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลความสำเร็จของผู้เรียน

3.2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธ์ในทีม โดยร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแบ่งฝ่าย แบ่งพวก ช่วยกันแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเรียนรู้ปัญหาาร่วมกันและร่วมกันแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนด้านเวลา และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมและให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือ และร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างทั่วถึง และครูควรมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบ โดยให้นำองค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสร้างบรรยากาศให้เกิด

ความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารและครูควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารและครูควรหาโอกาสพัฒนาวิชาชีพผู้มีอาชีพอย่างแท้จริง

3.4 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในทางวิชาชีพ โดยร่วมกันใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยให้สิทธิแก่ผู้ปกครองและชุมชนในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ต่อโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจน ทัวถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

3.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยให้ครูทุกคนมีโอกาสได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตามคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สะท้อนผลงานวิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับการวิจารณ์ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยการรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของทุกคนในทีมมาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ให้ความสำคัญกับสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามากขึ้น มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการพัฒนาดตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตารางให้ครูมีเวลาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมความคิด สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการกระจายอำนาจเพื่อสนับสนุนให้

ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองภายใต้การทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบท การศึกษาไทย พบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้ และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทาง วิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร ผลการวิจัยถือเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านนโยบาย การบริหารโรงเรียนตามหลักการกระจาย อำนาจการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรม กัลยาณมิตรทางวิชาการและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัชญ์พัฒน์ ใจเมือง (2562) ได้ศึกษารูปแบบการ บริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมี วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ การสร้างภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การสร้าง ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการบริหารเพื่อ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ และ ขั้นตอนการประเมินผล 2) รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 6 องค์ประกอบ (2) แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย การบริหารตามกระบวนการ PIE Model ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการนำสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล (3) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิด จากการบริหารตามกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย ผลผลิตด้านคุณภาพครู และ ผลลัพธ์ด้านคุณภาพนักเรียน และ (4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดจากการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็ง

ขององค์กร โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยบุรีในระดับ มากที่สุด

3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยบุรี มีความเป็นไปได้ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยบุรี เขต 2 ในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรมีการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยต้องยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและใช้ข้อมูลในการเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับผลความสำเร็จของผู้เรียน

2.2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีมโดยร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีม มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแบ่งฝ่าย แบ่งพวก ช่วยกันแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเรียนรู้ปัญหาาร่วมกันและร่วมกันแก้ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนด้านเวลา และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูเข้าร่วมฝึกอบรมและให้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือ และร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างทั่วถึง และครูควรมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบ โดยให้น้ององค์ความรู้หรือประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานมาพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกร่วมหรือทัศนคติทางบวกต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารและครูควรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้บริหารและครูควรหาโอกาสพัฒนาวิชาชีพสู่มืออาชีพอย่างแท้จริง

2.4 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันในโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการอยู่

ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน มีความกระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรนำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในทางวิชาชีพ โดยร่วมกันใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยให้สิทธิแก่ผู้ปกครองและชุมชน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ต่อโรงเรียน ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ชัดเจนทั่วถึงในชุมชนการเรียนรู้แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ

2.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตยโดยให้ครูทุกคนมีโอกาสได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตามคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สะท้อนผลงานวิเคราะห์ วิพากษ์ และยอมรับการวิจารณ์ มีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยการรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของทุกคนในทีมมาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน

ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้นำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ร่วมกับกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการจัดอบรมพัฒนาให้ความรู้เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไอริน ปันพุด (2562) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งอันดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการปรึกษาหารือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การจัดทำโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาครูสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ คือ ปรับโครงสร้างการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจให้แก่ครู 3) ด้านการกำหนดตารางเวลาว่าง เพื่อการปรึกษาหารือการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ สถานศึกษาจัดสรรเวลาให้ครูมีการสนทนาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังเลิกเรียน 4) ด้านการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ มีการจัดระบบการทำงานตามขั้นตอนของ PLC และ 5) ด้านการแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูควรปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารและครูควรรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

1.3 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารและครูควรมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอยู่เสมอ

1.4 ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูควรมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการปฏิบัติด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.2 ควรวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

# บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จุลลีย์ ศรีษะโคตร, และวัลลภา อารีรัตน์. (2557) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปนา อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาปนา ฉิ่งไพศาล. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทะนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน  
โรงเรียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
สำหรับเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). การพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตาม  
แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล, และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552, 8 พฤศจิกายน). วิฤตคุณภาพ  
การศึกษาไทยบนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. มติชนรายวัน. น. 11-12.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557) การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู  
ประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร  
วิโรฒ.



- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). *การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2558). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. (2542. 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74ด. น. 1-23. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560. 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. น. 1-14.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร.
- มูลนิธิสยามกัมมาจล. (2559). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิริยะ วรอายุ. (2559). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2556). *การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง*. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2561, จาก [https://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn\\_Q](https://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561. นครสวรรค์: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2560-2574*. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสถียร อ่วมพรม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. อุทัยธานี: ชมรมเด็ก
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Andrews D., & Lewis M. (2002). *The experience of a professional community : teachers developing a new image of themselves and their workplace*. Educational Research. 44(3): 237-254 Bolam.

- R., et al. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. Nottingham: Universities of Bristol Bath and London. Institute of Education.
- Bollingham R. (1999). *Leadership in M. Brundrett Principle of School Management*. Kings Lynn: Peter Francis.
- Camburn, A., Bryk, E., & Louis, K.S. (1999). *Professional Community in Chicago Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences*. Supplement Educational Administration Quarterly.
- Cannata M. (2007). *Teacher Community in Elementary Charter School*. *Education Policy Analysis Archives*. 15(11): 1-31.
- Crowther F. (2001). *Teacher as Leaders: A Conceptual framework*. Toowoomba: University of Southern Queensland.
- Earley P., & Bubb S. (2004). *Leading and managing continuing professional development*. London: Paul Chapman Publishing.
- Filer J. M. (2017). *Professional Learning Communities as a Model for Professional Development in Christian Education*. Doctorate of Education. Grand Canyon University.
- Giles C., & Hargreaves A. (2006). *The sustainability of innovative schools as Learning organizations and professional teaming communities during standardized reform*. *Educational Administration Quarterly*. 42(1): 124-256.
- Hannahs A. J. (2009). *Principals' Perceptions of Their Schools As Professional Learning Communities*. Doctor of Philosophy in Education. Northcentral University.
- Hord S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory (SEDL).
- Kenoyer F. E. (2012). *Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School*. Doctor's Dissertation. Columbia International University.
- Lieberman A., & Grolnick M. (1996). *Networks and Reform in American Education*. *Teacher College Record*. 1(1): 7-45.
- Matthews S. H. (2014). *A Study of Professional Learning Communities and The Effect On Teacher Practice*. Doctor of Philosophy. Capella University.

- McDermott T. J. (2016). *At the Heart of Professional Learning Communities: How Principal Leadership Practices influence Teacher Collaboration*. United States: ProQuest LLC.
- Middlewood D., & Bush T. (2005). *Leading and Managing People in Education*. London: SAGE.
- Moller G. (2006). *Teacher leadership emerges within professional learning communities*. *Journal of School Leadership*. 16(1): 520-533.
- Newman F. M. (1996). *Authentic Achievement: Restructuring Schools for Intellectual Quality*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Norris V. R. (2017). *Literacy Training in an Urban High School Professional Learning Community*. Doctor of Education Teacher Leadership.
- Walden University Roberts B. A. (2013). *Professional Learning Communities and The Degree of Teamness In Riverside County High Schools*. Doctor of Education in Organizational Leadership. University of La Verne.
- Square R. L. (2015). *No Child Left Behind: Teacher Perceptions of Professional Learning Communities To Support New Policy Mandates*. Doctor of Philosophy in Public Policy and Urban Affairs. Southern University and A & M College.
- Stewart C. S. (2017). *Secondary Teachers' Perceptions of the Effectiveness of a Professional Learning Community*. Doctor of Education. Walden University
- Stoll L., et al. (2006). *Professional Learning Communities*. *Journal of Education Change*. 7(1): 221-258.
- Teague G. M. (2012). *The Principal's Role in Developing and Sustaining Professional Learning Communities : A Mixed Methods Case Study*. Doctor of Philosophy. University of Tennessee.
- Thompson S. C., Gregg L., & Niska J. M. (2004). *Professional learning communities, leadership, and student learning*. Retrieved March 9, 2018, from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.
- Trecina G. (2017). *Dimensions of Professional Learning Communities and Student Achievement in Data Coaching Schools*. Doctor of Education. Delta State University.

- T.M. (2016). *Professional Learning Community Implementation and Teacher Perceptions of Participation Influences on Professional Growth*. Doctor of Education. Grand Canyon University Phoenix.
- Zepeda S. J. (2013). *Professional Development: What Works*. New York: Taylor, & Francis.





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า (แบบสอบถามสภาพความเป็น  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พิษณุโลก เขต 2)

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตुरुประชีวิน ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร  
และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.นเรศวร์ เศรษฐสิงห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาลัย สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. นางสาวสุทาร์ตน์ กองจิ๋ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

1. ดร.จันทร์รัตน์ บุญพร้อม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสมอแคลง (รั้วศิริวัฒน์  
อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. ดร.อุมภาพร ปานไท้ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3
3. นางสาวพัชราภรณ์ หยวกยง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหิน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



### แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะสอบถามเกี่ยวกับ สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. การตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและใช้เฉพาะงานวิจัยในครั้งนี้นี้ เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมืออย่างดี มา ณ โอกาสนี้

นายภานุพงศ์ แกมเงิน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

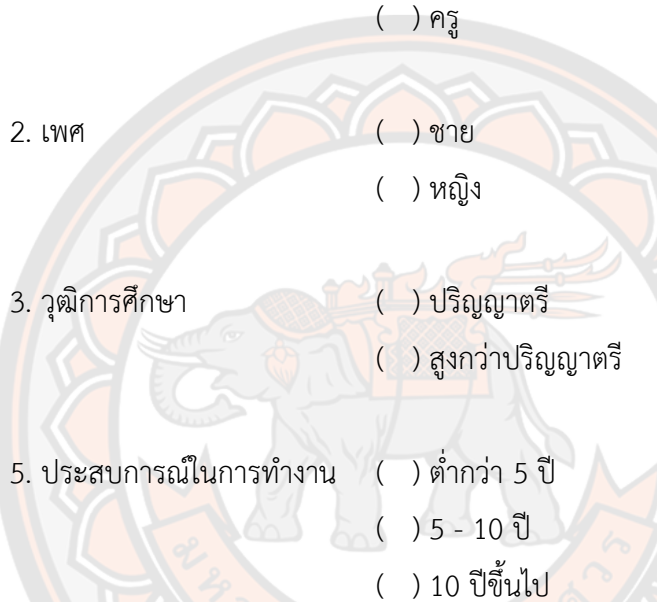
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

## ตอนที่ 1

## สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

## คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา  
( ) ครู
  2. เพศ ( ) ชาย  
( ) หญิง
  3. วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
  5. ประสบการณ์ในการทำงาน ( ) ต่ำกว่า 5 ปี  
( ) 5 - 10 ปี  
( ) 10 ปีขึ้นไป
- 



## ตอนที่ 2

### แบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ โปรดอ่านและทำความเข้าใจแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาเลือกสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ว่ามีระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับการดำเนินงานที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่าง

ข้อที่	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
0	ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ		✓			
00	ผู้บริหารและครูมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม	✓				

#### จากตัวอย่าง

ข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงานในระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการดำเนินงานในระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ข้อที่	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาร่วมกัน					
2	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน					
3	ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
4	ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ					
5	ผู้บริหารและครูมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม					
6	สถานศึกษามีวัฒนธรรมความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดีเพื่อส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความสำเร็จร่วมกัน					
9	สถานศึกษามีค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีศักยภาพก้าวสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
10	สถานศึกษามีเป้าหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
<b>ด้านการร่วมแรงร่วมใจ</b>						
1	ผู้บริหารและครูรวมพลังในการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา					
2	ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความร่วมแรงร่วมใจ					

ข้อที่	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
4	ครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันพัฒนาทางวิชาชีพ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันทางวิชาชีพ					
6	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการต่อกัน					
7	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
8	ครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน					
9	ผู้บริหารและครูเป็นทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
<b>ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</b>						
1	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอยู่เสมอ					
2	ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ					
3	ครูนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เรียนรู้จากเพื่อนครูมาประยุกต์ใช้พัฒนาวิชาชีพ					
4	ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง					
5	ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ					
6	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันอย่างหลากหลาย					
7	ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน					

ข้อที่	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารและครูมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม					
9	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ					
10	ครูเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
11	ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
<b>ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน</b>						
1	ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นรายบุคคลโดยให้ข้อมูลผ่านรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ					
3	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
4	ครูดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับที่แท้จริง					
5	ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมและสังเกตชั้นเรียนตามปฏิทินการนิเทศการสอน					
6	ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง					
7	ครูมีการประเมินและสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ					
8	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
9	ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อที่	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินงาน				
		5	4	3	2	1
10	มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังการสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และเสริมแรงแก่ครู เพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>						
1	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความ เหมาะสม และความถนัดของครู					
4	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดภาวะผู้นำ					
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูสามารถเกิดภาวะผู้นำด้วย ความเต็มใจและมีอิสระ					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการ จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจและมีอิสระ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการ จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้

นายภานุพงศ์ แกมเงิน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2



แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่มฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และด้านภาวะผู้นำ
2. การตอบแบบสอบถามของท่านครั้งนี้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและใช้เฉพาะงานวิจัยในครั้งนี้นี้ เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมืออย่างดี มา ณ โอกาสนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ

.....

.....

.....

.....

.....

3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

4) ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

5) ด้านภาวะผู้นำ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
<b>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>							
1	ผู้บริหารและครูมีการรวมตัวกันเพื่อสร้างสังคมที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ค่านิยม พันธกิจและทัศนคติที่คล้ายกัน	+1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
2	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนำไปสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและครูมีศรัทธาร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารและครูมีวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีวัฒนธรรมความเอื้ออาทรที่เป็นพลังเชิงคุณธรรมและคุณงามความดี เพื่อส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
8	ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติงานร่วมกัน แบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามี ความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความสำเร็จ ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารและครูมีอุดมการณ์แห่งวิชาชีพใน การพัฒนาผู้เรียน	+1	0	0	1	0.00	ใช้ไม่ได้
11	สถานศึกษามีค่านิยมที่ดีเพื่อให้มีศักยภาพ ก้าวสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีเป้าหมายของความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการร่วมแรงร่วมใจ</b>							
13	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันทางบวกในสถานศึกษา	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
14	ผู้บริหารและครูรวมพลังในการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความร่วม แรงร่วมใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และการ สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ครูมีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันพัฒนา ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนกันทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารรับฟังความคิดเห็นและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารและครูเป็นทีมงานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
<b>ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ</b>							
24	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีต่อกันอยู่เสมอ	+1	+1	0	1	0.67	ใช้ได้
25	ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ครูนำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่เรียนรู้จากเพื่อนครูมาประยุกต์ใช้พัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารและครูมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
28	ครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารและครูมีการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารและครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	ครูเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ครูพัฒนาวิชาชีพด้วยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติงาน</b>							
35	ครูมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	ครูให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นรายบุคคลโดยให้ข้อมูลผ่านรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
37	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูอยู่เสมอ	+1	0	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
38	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
39	ครูดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ ข้อมูลย้อนกลับที่แท้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารและครูออกเยี่ยมและสังเกตชั้น เรียนตามปฏิทินการนิเทศการสอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	ผู้บริหารและครูมีการประเมินและสะท้อน ผลการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ครูสามารถ พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	ครูมีการประเมินและสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่ม ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังการ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสร้างขวัญ กำลังใจ และเสริมแรง แก่ครูเพื่อส่งเสริมเจตคติที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>							
47	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาแบบ กระจายอำนาจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
48	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมี ภาวะผู้นำ	0	+1	0	1	0.33	ใช้ไม่ได้
49	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสเป็นผู้นำใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
50	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และความถนัดของครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
51	ผู้บริหารสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
53	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ครูสามารถเกิดภาวะผู้นำด้วยความเต็มใจและมีอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
55	ครูมีการปฏิบัติเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
56	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
57	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
58	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและมีอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
59	ครูทุกคนเป็นผู้นำรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต	0	0	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
60	ผู้บริหารและครูมีความเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพความเป็นชุมชน  
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 พิษณุโลก เขต 2

#### Case Processing Summary

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.813	50