



สภาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสดดา บุษบงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**STATE OF TEACHING PROFESSION LEARNING COMMUNITY
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

Natlada Bootsabong

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in
Educational Administration**

June 2020

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	นาถลดา นุษบงค์		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุฑาปะมา	ที่ปรึกษาหลัก	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 458 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบแบ่งกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และ ด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ในขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ให้นำผลการในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ และมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญห การขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

TITLE	State of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Natlada Bootsabong		
THESIS ADVISORS	Associate Professor Dr. Siranee Chutopama	Major Advisor	
	Assistant Professor Dr. Somsak Jeewattana	Co - advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate state of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare opinion of administrators and teachers towards state of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 classified by position level and school size . The samples size was determined by using the table of Krejcie and Morgan in which 458 people were selected by using multi-stage sampling. The instrument used to collect the data was a questionnaire which divided into 3 sections: checklist, rating scale and open - ended with the reliability level of 0.996. The collected data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D). The hypothesis was tested by using independent t - test and One - way ANOVA. Scheffé's Method of paired comparison was used when the difference in each aspect was found.

The results were as follows:

1. Opinion of administrators and teachers toward the state of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level in overall aspect. The aspect with the highest mean score was having a team work system followed by having collective leadership. The aspect with the lowest mean score was learning and professional development.
2. Comparison of opinion of administrators and teachers concerning the state of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 classified by position level was not different in overall aspect. When considered in each aspect,

it was found that having collective leadership and encouragement were significantly different at the statistical level of .01 while no difference was found in other aspects. However, in terms of the comparison of opinion according to school size, differences were found in overall and each aspect with the statistically significant level of .01.

3. Other comments and suggestions concerning the state of Teaching Profession Learning Community under Buriram Primary Educational Service Area Office 1 which were found at the highest level in each aspect were that administrators should be a leader in creating learning community and organize a meeting with teachers who are responsible for Profession Learning Community (PLC) once a week in order to solve teaching and learning problems. Moreover, school personnel should be involved in determining goals and teachers should have a chance to express their attitude in teaching and learning management in order to be able to develop in every aspect. Internal supervision board in school should be established to assess school's quality and performance. In addition, budget in teaching aid and media should be promoted and other resource from the community should also be applied in order to solve budget shortage problem. Besides, teaching profession should be encouraged and promoted in terms of learning and teaching activities management, producing academic works for getting higher academic position, creating teaching innovation and conducting classroom action research continuously.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุโทปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิวพัฒนา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.กระพัน ศรีงาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่าง ดียิ่ง รวมทั้งเสียสละเวลา ทั้งกำลังกายและกำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณา จากคณาจารย์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ นางสาวสำรวม คงสืบชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านประคอง นางสาวจตุพร แพบไชยสง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ และนางสาวบุญตา เสาวพันธ์ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาเหล่ง ที่ให้ความกรุณาตรวจความเที่ยงตรงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ให้ความกรุณา อนุเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดและแจ้งบุคลากรในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียน ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 24 ที่เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อย

ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแต่บิดามารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาถลดา บุษบงค์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	8
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	9
ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	12
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	13
ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	15
คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู.....	17

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	27
การมีภาวะผู้นำร่วม	27
การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	29
การมีระบบที่มร่วมมือร่วมใจ	31
การทบทวนไตร่ตรองผล	34
การสนับสนุน	34
การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
งานวิจัยในประเทศ	38
งานวิจัยต่างประเทศ	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูล	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	87
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	87
สมมติฐานของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	94
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	94
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	107
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	108
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	111
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	114
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม.....	124
ภาคผนวก ง คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	128
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	130

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน	47
3.2 จำนวนประชากร โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน	48
3.3 จำนวนประชากรครูจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างครูที่ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน	48
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และ ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	56
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	57
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายข้อ	58
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	59
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยรวมและรายข้อ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการทบทวนไต่ตรองผลโดยรวมและรายชื่อ.....	62
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสนับสนุน โดยรวมและรายชื่อ.....	64
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพโดยรวมและรายชื่อ.....	65
4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	67
4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายชื่อ	68
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายชื่อ.....	69
4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยรวมและรายชื่อ.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการทบทวนไต่ตรองผล โดยรวมและรายชื่อ.....	72
4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสนับสนุน โดยรวมและรายชื่อ	74
4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่อ.....	76
4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	77
4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่	78
4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมเป็นรายคู่.....	78
4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เป็นรายคู่.....	79
4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการทบทวนไต่ตรองผล เป็นรายคู่	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการสนับสนุน เป็นรายชื่อ.....	81
4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เป็นรายชื่อ.....	82
4.24 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น วัฒนธรรมการสอนของครู จำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลัก คือ กระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียน ได้เป็นผู้เรียนรู้โดยการลงมือทำร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐานพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการบ่มเพาะค่านิยมและเจตคติ ในกระบวนการข้างต้นต้องพยายามส่งเสริมให้เด็กสร้างความรู้ด้วยตนเองจนเกิดความรู้ความเข้าใจ มีกระบวนการ ทักษะและมีค่านิยม และเจตคติ กระบวนการดังกล่าวสามารถน้อมนำสร้างเด็กไทยให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นผู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้นำ ตลอดจนเป็นนักสร้างนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558 : 80 - 81) ดังนั้น การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยเชื่อมั่นว่า การแก้ไขปัญหาในสังคมจักต้องอาศัยวิธีคิดที่มีลักษณะ สร้างสรรค์ (Innovative) และมีจินตนาการ (Imaginative) ส่งเสริมให้สังคมไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดค้นสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่จะเป็นเครื่องมือพัฒนามนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุปัญญา ความดี ความงาม มิตรภาพและสันติภาพ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556 : 8)

แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 เสนอว่า ต้องปฏิรูปครูใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินี้แบบใหม่ก่อน พวกเขาจึงจะสามารถสอนแบบใหม่ได้ หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม จากการศึกษาแบบบรรยายให้นักเรียนจำประมวลความรู้ เป็นการเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลองทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจ ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโค้ชเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น ฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำโครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากกันและกัน (วิทยากร เชียงกุล, 2559 : 76) ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ

จุดเน้นต้องเปลี่ยนจากการสอนของครูไปสู่การเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องฝึกเป็นนักตั้งคำถามเพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เพราะบรรยากาศของการตั้งคำถามและตั้งปัญหา นอกจากจะช่วยวางรากฐานการเป็นนักเรียนผู้ตลอดชีวิตให้แก่ นักเรียนแล้ว ยังจะทำให้ชีวิตนักเรียนเป็นชีวิตที่สนุกสนานตื่นเต้นเร้าใจ กระตุ้นจินตนาการให้ค้นคว้า ค้นหา สร้างและเรียนรู้ คือ ทำให้โรงเรียนไม่เป็นสถานที่ที่น่าเบื่อหรือสร้างความทุกข์ให้แก่ นักเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 20) ดังนั้นครูจะต้องปรับตัวมาก ซึ่งเป็นเรื่องยากถึงต้องมีตัวช่วย คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั้นเอง นอกจากนี้รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาคุณภาพครูว่าต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community ร่วมกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557 : 17)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นเวทีของครู ที่เป็นนักปฏิบัติมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติ นำผลของการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีการพัฒนาด้านสติปัญญาที่ซับซ้อน เพื่อเตรียมตัวออกไปใช้ชีวิตในสังคม แห่งศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้ที่ไม่เน้นสอนวิชา แต่เน้นความเจริญงอกงามของมนุษย์ด้วยการเรียนรู้จากการที่นักเรียนลงมือปฏิบัติ ครูเปลี่ยนจากผู้สอนวิชามาเป็น โค้ช (Coach) แนวความคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ครูคือนักเรียน เรียนรู้วิธีทำหน้าที่ของการเรียนรู้ของนักเรียนนักเรียนเรียนเป็นทีม ครูทำงานเป็นทีม และเรียนเป็นทีม เน้นการเรียนรู้ของครูแบบที่เรียนจากการปฏิบัติงาน โดยตรงไม่เน้นให้ครูไปเข้ารับการฝึกอบรม (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 139) ชุมชนการเรียนรู้ในทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนหรือพูดคุย สอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันรวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือร่วมพลังกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (Mitchell & Sackney, 2001 : 3 ; Toole & Louis, 2002 : 245 - 279)

ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มืออาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการเป็น

โรงเรียน และพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชน โรงเรียน โดยผ่านการนิยามที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหาร นักเรียน ครู สมาชิกในการทำงาน และบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน (Speck. 1999 : 122 - 123) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน นั้น ระบุว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 5 ประการ คือ การแลกเปลี่ยนบรรทัดฐานและค่านิยม (Shared Norms and Values) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) การชี้แนะ การปฏิบัติ (Practice) และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) (Bryk, Camburn & Louis : 751 - 781 ; Kruse, Louis & Bryk. 1995 : 771) ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายประการที่จะมาสนับสนุนให้โรงเรียนเกิดความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์ประกอบระดับบุคคล และองค์ประกอบระดับกลุ่มบุคคล ความหลากหลายและเครือข่ายที่เข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ขึ้นอยู่กับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงองค์กรของโรงเรียน และมักมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขอบข่ายการติดต่อสัมพันธ์กัน (Veugelers & O'Hair. 2005 : 65 - 78 ; Wallin. 2008 : 34)

จากการประเมินการทดสอบนานาชาติ PISA (Program for International Student Assessment) พบว่า ผลการประเมิน PISA ต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558 : 12) นอกจากนี้ยังพบปัญหาขาดเทคนิควิธีสอน และทักษะด้านเทคโนโลยี ควรได้รับการพัฒนาด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ ฝึกทักษะคิดวิเคราะห์ และรู้จักตั้งคำถาม จากข้อมูลดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC นำมาพัฒนาครู ใช้เครือข่ายในสถานศึกษาและชุมชน เรียนรู้ด้วยตนเองและจากเพื่อนครู นำไปสู่ร่วมกันประเมินและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน หลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือ PLC จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน (ณรงค์ ชุ่มทอง. 2560 : 1 - 2)

ผู้วิจัยเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ประสบการณ์จากการทำหน้าที่ครูทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและการเรียนรู้ของนักเรียนสอดคล้องกับเป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตลอดจนจุดเน้นสำคัญของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องการพัฒนาครูผ่านการปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งจะประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางนำไปส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ภายใต้แนวคิดการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้การแนะนำการปฏิบัติงาน และการสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษานำแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้เหมาะสมตามสภาพบริบทของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา 6 ด้าน คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 133 - 193 ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. 2557 : 97 - 99 ; DuFour. 2004 : 6 - 11) ดังนี้

- 1.1 การมีภาวะผู้นำร่วม
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
- 1.3 การมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ
- 1.4 การทบทวนไต่ตรองผล
- 1.5 การสนับสนุน
- 1.6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 ผู้บริหาร จำนวน 202 คน ครู จำนวน 1,968 คน รวม 2,170 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. 2560 : 8 - 9)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดตามตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 136 คน ครู จำนวน 322 คน รวม 458 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง
 - 3.1.1.1 ผู้บริหาร
 - 3.1.1.2 ครู
 - 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง การรวมกลุ่มกันของครูเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 การมีภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ โดยตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา มาทำงานร่วมกับครู และเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

1.2 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน

1.3 การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 การทบทวนไตร่ตรองผล หมายถึง การตรวจสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินมาวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง

1.5 การสนับสนุน หมายถึง ฝ่ายบริหารจัดการสรรบิจัยสนับสนุนต่าง ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เวลา สถานที่ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและตามบริบทของแต่ละชุมชน

ให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู รวมทั้งการสร้างและเอาใจใส่บรรยากาศของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

1.6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงจากงานที่ลงมือปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นหลัก มีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูแต่ละคนพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้และทักษะต่าง ๆ ครูได้รู้จักและเรียนรู้ตนเองอย่างแท้จริง ตลอดจนเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของงานครู

2. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนแต่ละสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดสถานศึกษาตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งขนาดสถานศึกษาเป็น 3 ขนาด คือ

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา ที่ประกอบด้วย 4 อำเภอ ดังนี้

1) อำเภอเมืองบุรีรัมย์ 2) อำเภอลำปลายมาศ 3) อำเภอชำนิ และ 4) อำเภอบ้านด่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.4 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.5 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
2. องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 2.1 การมีภาวะผู้นำร่วม
 - 2.2 การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
 - 2.3 การมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ
 - 2.4 การทบทวนไคร์ตรงผล
 - 2.5 การสนับสนุน
 - 2.6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติในชั้นเรียนเพิ่มเติมเข้ากับชุมชน โดยใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จะรวมถึงความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันที่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถูกพัฒนามายังสถานศึกษา โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุมาลี สังข์ศรี (2546 : 6) ได้สรุปความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นชุมชนที่ประชาชนตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ว่า เป็นปัจจัยหลักสำหรับในยุคปัจจุบันที่จะช่วยสร้างความพร้อม สร้างพลังให้แก่ประชาชนในการเผชิญกับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนช่วยในการพัฒนาตนเองและสังคมของตนได้อย่างเหมาะสม ต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน ประชาชนในชุมชนแห่งการเรียนรู้จะพยายามสร้างความเข้าใจในสถานการณ์ของชุมชนของตน พิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสภาพแวดล้อมแล้ววิเคราะห์ว่า จะต้องปรับปรุงตนเองและสังคมของตนเองอย่างไรบ้างในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้มาพัฒนาคนในชุมชนให้มีความสามารถสอดคล้องกับความท้าทายต่าง ๆ ในยุคปฏิรูปการเรียนรู้

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2550 : 32) ให้ความหมายของสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้บุคคลหรือสมาชิกในชุมชนหรือสังคมเกิดการเรียนรู้ โดยผ่านสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งการเรียนรู้ องค์ความรู้ต่าง ๆ จนสามารถสร้างความรู้สร้างทักษะ มีระบบการจัดการความรู้และระบบการจัดการเรียนรู้ที่ดี มีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทุกภาคส่วนในสังคม ทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการเลือกและตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเหมาะสมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

บุรชัย ศิริมหาสาร (2550 : 196) ได้ให้ความหมายของ ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบหนึ่งของกลุ่มคนในองค์กร เพื่อจัดการความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 51) สรุปไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นชุมชนที่ซึ่งสมาชิกในชุมชนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากแหล่งเรียนรู้หลากหลาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหมายถึง บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องช่วยกันทำและร่วมกันทำ ไม่มีกำแพงกั้นระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนกับบุคลากรภายนอกโรงเรียน ชุมชนต้องได้รับเชิญให้มีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 255) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นสังคมหรือกลุ่มคน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้สอนและผู้เรียนที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีการปรับ โครงสร้างหรือหลักสูตรที่ให้ความสำคัญแก่การสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ทั้งด้านกายภาพและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่เรียน ในด้านการบริหาร การศึกษาผู้บริหารต้องรับผิดชอบสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับบุคคลและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ซึ่งบุคคลในชุมชน ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร บุคคลทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของครูใน โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการ จัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์ อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI - Continuous Quality Improvement) คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและ นักการศึกษา

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู และผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และ ผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของ การทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

มารุต พัฒนาผล (2557 ก : 582) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูว่า เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่ง การเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้

ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559 : 15) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ ร่วมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ของตนเอง ร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

สลาบิน (Slavin. 1990 : 37) ชุมชนการเรียนรู้ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของบุคคลซึ่งมี คุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่ การแสวงหา คำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง มีวัตถุประสงค์ชัดเจนเป็น สถานะที่ ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยว ผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมี แนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้รวมถึงมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ทุกคนรวมกัน เป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึง เหตุผลและความจำเป็นของการดำรงชีวิต และการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ฮอร์ด (Hord. 1997 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติการในห้องเรียน ไปสู่ชุมชนหรือนำบุคลากรในชุมชนมาสู่โรงเรียน เพื่อช่วยพัฒนา หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือช่วยให้นักเรียน ครู และฝ่ายบริหารมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

คูโฟรี และเอเคอร์ (Dufour & Eaker. 1998 : 276) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า อาจเป็น “การเพิ่ม การปฏิบัติงานในชั้นเรียนสู่ความเป็นชุมชนเป็นการนำบุคลากรในชุมชนสู่ โรงเรียนเพื่อเพิ่มหลักสูตรและการเรียนรู้สำหรับนักเรียน หรือการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน ครูและ ผู้บริหาร” และ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เกิด

อับเบน และคณะ (Ubben et al. 2001 : 13) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งท้าทาย ต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารในการที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นมาโดยสิ่งที่ ทำหน้าที่สำคัญนั้นก็คือ การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์การ ผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งนักส่งเสริม นักสร้างสรรค์ และนักประสานเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลและ องค์การเห็นว่า ผู้บริหารจะใช้เพียงผู้นำที่เป็นแบบอย่างหรือผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเท่านั้น

แต่จะต้องเป็นนักออกแบบ เป็นสถาปนิก และเป็นศิลปิน ที่จินตนาการสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่อการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อีกด้วย

ริชชเตเตอร์ (Reichstetter. 2006 : 2) กล่าวว่า สมาชิกในทีมซึ่งร่วมมือกันพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยการแบ่งปันวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาหลักสูตร

คูโฟรี และคณะ (Dufour et al. 2010 : 9 - 14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มกันของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไว้หลายท่านดังนี้

เซงเก้ (Senge. 1990 : 18) พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จก็คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1994 : 37) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบ “โรงเรียนองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องที่เดิวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนชุมชน” จะมีความเหมาะสมกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building Community in Schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทน โดยเซอร์จิโอวานนิเห็นว่า “ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่าง เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ดังนั้น เซอร์จิโอวานนิ จึงเห็นว่า ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกรังเกียจเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความอาทรต่อกันและกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน

สรุปความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร โดยการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไว้หลายท่าน ดังนี้

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanini. 1994 : 37) ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็นอาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกันมีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วทั้งโรงเรียน โดยเซอร์จิโอวานนิเชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้อุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ดูโฟรี (Dufour. 2004 : 6 - 7) ได้อภิปรายถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC และเมื่อ

โรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน จะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 12) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ด้าน มี 15 มาตรฐาน 65 ตัวบ่งชี้ เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียง สำหรับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ให้ใช้กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด โดยด้านที่ 3 มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

มารุต พัดผล (2557 ก : 583 - 584) สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูว่า องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ การเรียนรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในพื้นที่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์เป็นคุณภาพของครูมืออาชีพ สมรรถนะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 100) สรุปไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง โดยที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงาน ได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกงาน จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดการพัฒนาวิชาชีพและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้นอกตัวที่ครูได้รับการอบรมนอกชั้นเรียนในวันนี้ อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของ

พื้นที่ตนเองหรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้ำสมัยในวันต่อมา ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือ วิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความเป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลกและความเป็นจริงของนักเรียนยุคใหม่สวนทางกัน จึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่า วิชาชีพครูต้องร่วมมือกันรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเอง เพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลกและปรับตัวให้ไวกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเชิงนโยบายที่เป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชิงปฏิบัติ ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จนกระทั่งถึงระดับสถานศึกษา เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ นักเรียน ได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนวิธีการทำงานของครู ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่กลไกสำคัญเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ไว้หลายท่าน ดังนี้

ฮอร์ด (Hord. 1997 : 39 - 44) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น ด้านครูผู้สอนกับด้านผู้เรียน ไว้ว่า

ด้านครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มภาระคือหรืออื่น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งแกร่ง รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งตนไม่เคยสังเกตมาก่อนหรือสนใจมาก่อน
4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
5. รับทราบข้อมูลข่าวสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนเองได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป

6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงาน
น้อยลง

7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่าง
เด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ
ด้านผู้เรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
2. อัตราการขาดเรียนลดลง
3. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2555 : 140 - 141) กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า
การเปลี่ยนโรงเรียนตามจารีตเดิมไปเป็น PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครูและนักการศึกษา คือ

1. ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู
2. ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม
3. ช่วยครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่

การศึกษาของตน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2558 : 36) สรุปว่า ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอน และต่อนักเรียน ซึ่งผู้เขียนสนับสนุนข้อสรุป
ดังกล่าว ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นประโยชน์ต่อครู เพราะ 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับ
งานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็น
เพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่าย
และการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน 3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้
บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมาย
ร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว 4) การเรียนการสอนในชั้นเรียน
ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของ
เพื่อนครู ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเอง ทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น
5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิด
เครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตน

เพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการเห็นตัว อย่างที่ดีของเพื่อนครู
 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้
 PLC ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันและ 8) ครูปรับเปลี่ยน
 วิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ซึ่งเป็นผลจาก
 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

2. PLC เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน จำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ 4 ประเด็น คือ 1) ช่วยลด
 อัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน 2) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง 3) นักเรียนมีความสุขใน
 การเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์
 ประวัติศาสตร์ และการอ่านสูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับสถานศึกษาแบบเก่า ซึ่งผลที่เกิดขึ้นกับ
 ผู้เรียนข้างต้น เป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีต่อกัน
 และกระบวนการจัด PLC ในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหา
 ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันใน
 การพัฒนา ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์
 ทางการเรียนที่ดีขึ้น

สรุปประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของ
 ปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม ทำให้ครูและนักเรียนได้ทำงานตามที่ตั้งเป้าหมาย โดย
 การร่วมมือ ร่วมใจ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทำให้งานทุกอย่างประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ครู ไว้หลายท่าน ดังนี้

แกมสัน (Gamson, 1994 : 44 - 49) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่
 ความเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์
 ร่วมกัน
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิม
 ที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ และต้องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ใน
 การปฏิบัติงาน

6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน

10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

มาร์ควอดท์และเรย์โนลด์ส (Marquardt & Reynolds, 1994 : 3) ได้ระบุลักษณะที่องค์การแห่งการเรียนรู้ 11 ลักษณะ ดังนี้

1. มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชามากเกินไป มีความยืดหยุ่นคล่องตัวเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ง่าย

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ สมาชิกในองค์การมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกันฉันท์มิตร มีแรงจูงใจที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและได้รับการสนับสนุนทั้งการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

3. มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระการเรียนรู้ ตัดสินใจ ลดความรู้สึกรังเกียจที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายขีดความสามารถของตนเองให้บังเกิดผลงอกงามสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

4. มีการตรวจสอบ มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีการกระทบต่อองค์การไว้ล่วงหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีส่วนร่วมเสริมความรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในการเรียนรู้ เพื่อให้มีการเก็บประมวลผล ถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ โดยพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ เพื่อให้มีการยอมรับโดยไม่มีข้อกังขา

8. เน้นย้ำความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านร่างกาย การดำเนินการและการประเมิน

9. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่างให้ความทัดเทียมเสมอภาค

10. มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างพลังร่วม เครื่องข่ายทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและบุคคลภายนอกทีม

11. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงบนพื้นฐานค่านิยม ปรัชญาความคิด ความเชื่อคล้ายคลึงกันส่งผลให้การร่วมกันทำกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

ฮอร์ด (Hord. 1997 : 1 - 5 ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2552 : 207) กำหนดลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำร่วมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลอมรวมกัน
3. การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และค่านิยม
4. สภาพที่เต็มไปด้วยการเอื้ออำนวยและสนับสนุน
5. การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

กนกอร ชศไพบูลย์ และคณะ (2547 : 28) ได้สรุป ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ลักษณะ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีชั้นบังคับบัญชาเกินไป ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์รวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้
2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้างก็ตาม ซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง (Self - awareness) การไตร่ตรอง (Self - reflective) และ

การสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้ง การสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินจากองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (Empowerment) การสนับสนุนและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้มีอิสระในการตัดสินใจลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนทั้งเกิดผลงอกงาม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ แก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ ภายใต้กลยุทธ์และ แผนงานขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจ มีที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อมองค์กร ใหวัดตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจของ ตนเองให้มีความสำคัญแก่สังคม เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) หน้าที่ การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เพียงหน้าที่ของนักวิจัยและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่นจากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอก แล้วยังรวมถึง การเรียนรู้และการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) ประยุกต์เทคโนโลยีที่ เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกัน ได้รวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์ เช่น มีการใช้ เทคโนโลยีการสื่อสารไกล (Video Conference) มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์การสร้างเครือข่าย สร้างงานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ ตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็น ผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านของการยกร่าง การดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานนั้นคือ ให้ได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลให้ความเท่าเทียมเสมอกัน ให้ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศ

และแรงงานที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์การ

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่การแก้ปัญหา เฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

วีรยุทธ มาฆะศิริรานนท์ (2548 : 49 - 64) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบจะบรรลุผลสำเร็จด้วยระบบขององค์การ คือ

1. สมาชิก ขององค์การเห็นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งทั้งองค์การ
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ ที่ดำเนินการควบคู่กับการทำงาน
3. ผู้คนในองค์การมุ่ง ความสนใจ ไปที่การคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้แบบสร้างเสริมสมรรถนะหลักที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี เป็น จุดกำเนิดของผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ โดยมีการคิดเชิง ระบบเป็นพื้นฐาน
4. องค์การมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่ง องค์การจะสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคคล และของกลุ่มเรื่องที่ไม่คาดคิดและแม้กระทั่งความล้มเหลวก็จะถูกมองว่าเป็น โอกาสในการเรียนรู้
5. คุณภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องกลายเป็นแรงกระตุ้นของพนักงานทุกคน สมาชิกทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การได้โดยสะดวก

เคาน์ซิล (Council. 2009 : 8) ให้แนวคิดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การเรียนรู้ของนักเรียน
2. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. การทำงานเป็นทีมร่วมกัน
4. ความสามารถในการทำงานของครู
5. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
6. การพัฒนาวิชาชีพ
7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เวสซิโอ และคณะ (Vescio et al. 2008 : 80 - 91) ให้แนวคิดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ความร่วมมือ
2. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
3. การให้อำนาจกับครู
4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

โทบี (Toby. 2011 : 38) ก็กล่าวถึงไปในทำนองเดียวกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้ง การเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันรวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกัน ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม (2550 : 32 - 33) สรุปลักษณะสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ลักษณะสำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้
 - 1.1 ไม่จำกัดขนาดและที่ตั้ง
 - 1.2 เน้นการจัดการเรียนรู้เป็นปัจจัยหลักเพื่อควบคุมและพัฒนาความสามารถในศักยภาพของตน เพื่อเข้าใจสภาพและพบเห็นแนวทางและภารกิจทั้งของตนและส่วนรวม
 - 1.3 ประชาชนจะได้รับการพัฒนาด้วยการเรียนรู้จนสามารถปรับตัวหาแนวทางและวิธีแก้ปัญหาได้ ไม่ว่าปัญหาหรือสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
 - 1.4 มีความพยายามที่จะวิเคราะห์สภาพของหน่วยงานหรือชุมชนของตนเทียบกับสถานการณ์ในปัจจุบันว่า ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ต้องพัฒนาความรู้และทักษะอะไร ด้านใดให้แก่ประชาชน เช่น การเคลื่อนย้ายประชากร ความเจริญเติบโตและความเสื่อมถอยของอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีต่อระบบการสื่อสาร เป็นต้น
 - 1.5 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอันมีค่าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อมุ่งให้ชุมชนสามารถพัฒนาตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการวางแผนทางสังคม วัฒนธรรม การเมืองและเศรษฐกิจ
 - 1.6 ใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการพัฒนาหน่วยงานหรือชุมชนอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาต่อยอดทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหน่วยงานหรือชุมชน ได้แสดงความพยายามด้วยกันโดยไม่

ลดทอนความแข็งแกร่งของแต่ละฝ่าย หากแต่ใช้ความแข็งแกร่งที่มีอยู่เสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชนในภาพรวม

2. ลักษณะตามหลักของการพัฒนาสังคมที่สะท้อนถึงการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความร่วมมือในแต่ละแบบหุนส่วน การมีส่วนร่วม ความสามารถดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 ปัจเจกบุคคลที่เป็นตัวหลัก (Key Individuals) คือ ผู้แทนซึ่งมาจากกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่ประชาชนในพื้นที่และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดและผลักดันในการทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในพื้นที่

2.2 สถาบันต่าง ๆ ที่เป็นตัวหลัก (Key Institutions) คือ ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการก่อให้เกิดการริเริ่มในขั้นต้นของประชาชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่

2.3 กลุ่มที่เป็นแกนกลาง (Core Groups) คือ ผู้แทนจากกลุ่มชาวบ้านซึ่งรวมตัวกันเป็นอาสาสมัครสำหรับร่วมทำกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน โดยความสมัครใจ อุทิศเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

เจษฎา นกน้อย และคณะ (2552 : 9 - 12) ระบุว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนและทีมงาน และองค์การให้สามารถปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์กรจะมีนิสัยที่ใฝ่เรียนรู้ องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร และใช้ประโยชน์ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน

2. โครงสร้างขององค์กรมีสายบังคับบัญชาสั้น ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่าย การบริหารจะอิงกับสมรรถนะของพนักงานมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน

3. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง รวมถึงมีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

4. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะการณ์ใด ๆ รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งขั้นได้อย่างมั่นคง

5. มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จะนำมาซึ่งทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนับเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร

6. มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า หมายความว่า องค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปแตกต่างจากองค์กรเดิมที่มักย่ำอยู่กับที่

7. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เช่น การให้พนักงานทุกคนมีอิสระในการคิด แก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจ โดยใช้แนวทางประชาธิปไตย อันเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมให้กับองค์กร

8. มีการทำงานเป็นทีม โดยการเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเอง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น รวมถึงการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน อันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามความมุ่งหมาย

9. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงาน องค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร แทนที่จะมาจากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

10. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน หรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนงาน ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

11. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายใน อันหมายถึง องค์กรเอง และภายนอก อันหมายถึง ขององค์กรอื่น รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ อันหมายถึง การสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรเป็นได้

12. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาด แต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานให้ที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อหารูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด

วิจารณ์ พานิช (2553 : 133 - 136) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธเชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่ได้จากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษา และเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธีวิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยและการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ไม่ได้จำกัดอยู่ เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็บริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แก้วเวียง นานาผล (2554 : 203 - 204) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เรียนภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีลักษณะความต้องการเหมือนกันหรือมีวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้คล้ายคลึงกัน

2. เป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยการใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย

3. เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาการและสังคมให้กับผู้เรียนภายในชุมชน
4. เป็นการปรับสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นที่คาดหวังของสถานศึกษา
5. เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทั่วไป ทำให้สถานศึกษามีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้นต่อชุมชนที่มีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ วิจารย์ พานิช (2555 : 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. เน้นการเรียนรู้
2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4. เน้นการลงมือทำ
5. มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6. เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558 : 37) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้
2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ
3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกัน ในทางวิชาการ โดยครูผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญ ที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว คือ ตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะที่เป็นการรวมกันของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันพัฒนาอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์อันดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ศรัทธา เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกัน

องค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนนั้น ระบุว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบหลักสำคัญอยู่ 6 องค์ประกอบ คือ

1. การมีภาวะผู้นำร่วม

คาร์มิเชลล์ (Carrmichael. 1982 : 127) กล่าวว่า แนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้นผู้บริหารไม่ทำตัวเป็นผู้คอยออกคำสั่งและคอยควบคุมการปฏิบัติของครูในทุกเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่คณะครูในการร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษา ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา

ไคลน์ - คราซท์ (Kleine - Kracht. 1993 : 391 - 399) กล่าวว่า การปฏิบัติตนเป็นผู้นำต้องเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามหน้าที่นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกับคณะครูในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

ฮัฟฟี่แมน (Huffman. 2003 : 23) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำร่วมกันในหมู่คณะเป็นตัวช่วยที่ดีที่สุดในความเจริญก้าวหน้าตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็กลุ่มเล็ก ๆ ระดับต่าง ๆ หรือระดับฝ่าย เป้าหมายในตอนแรกควรจะเป็นเรื่องการสร้างสมรรถนะผ่านทางการแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ ในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน บ่อยครั้งที่กระบวนการนี้มักปล่อยให้เป็หน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น ตามความคิดของ ฮัฟฟี่แมน การฝึกสร้างทีมงานก่อให้เกิดการสร้างพื้นฐานที่สามารถจัดการได้ ซึ่งสนับสนุนในเรื่องวิสัยทัศน์ของครู การมีสิทธิมีเสียงและการสร้างค่านิยมผ่านทางการให้การตัดสินใจและเป็นการสะท้อนทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554 : 69) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย สามารถประสานให้คนทั้งหลายรวมตัวกัน เป็นผู้ทีบุคคลอื่นอยากทำตาม หรือทำให้คนอื่นคล้อยตามได้ การค้นหาผู้นำชุมชนเป็ขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้นำชุมชนเป็บุคคลที่ทำหน้าที่ประสานการทำงานองทุกภาคส่วน โดยเข้าไปพูดคุยและสร้างความคุ้นเคยกับชุมชน เพื่อการทำงานร่วมกันได้ พร้อมกับพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 98 - 99) สรุปเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำร่วมว่า ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community :

PLC) มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญคือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกับการเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น และ 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ อำนาจทางวิชาชีพ เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC จากที่กล่าวสรุปคือ ภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559 : 163 - 175) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจื้อน ใจสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ และพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระมีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีภาวะผู้นำร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำร่วม คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ โดยตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้

การสร้างมโนทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา มาทำงานร่วมกับครู และเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

2. การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน

เซงเก้ (Senge. 1990 : 21) การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับ ความมุ่งหวังเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กร ที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทผนึกแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ ๆ ของคนในองค์กรเป็น ไปในทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

ไอแซคสัน และ แบมเบิร์ก (Isaacson & Bamburg. 1992 : 42 - 44) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมว่า ควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

นิวแมน และเวห์เลค (Newmann & Wehlage. 1995 : 16) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีการกระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ในอันที่จะให้เกิดคุณภาพทางการของสถานศึกษาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

หลุยส์ และครุซ (Louis & Kruse. 1995 : 27) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ต้องช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจมุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา กลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

มาร์ควอดท์ (Marquardt. 1996 : 12) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ปรารถนาาร่วมของบุคลากรทั้งองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตที่มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลง และอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้

จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์การแห่ง การเรียนรู้ เนื่องจากเป็นการกำหนดจุดเน้นและพลังในการเรียนรู้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2542 : 34 - 35) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมเป็น การมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้เข้าใจถึงทิศทาง เดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหว มีพลังเกิดเอกภาพ และ ช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงกันข้าม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556 : 19) การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ ผู้นำสถานศึกษาต้อง ช่วยทำให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่าง ๆ ให้มาร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึง แนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยผู้นำต้องสร้างแรง บันดาลใจผู้อื่นให้กระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น

วิจารณ์ พานิช (2555 : 143) ระบุถึงความมุ่งมั่นและเป้าหมายร่วมกันว่าสิ่งที่ทรงคุณค่า ที่สุดที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน คือ ความมุ่งมั่นที่ชัดและทรงคุณค่าว่าทุกคนต้องการช่วยกันยกระดับ คุณภาพของการเรียนรู้ของศิษย์และของตนเอง เพื่อให้ศิษย์บรรลุทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษ ที่ 21 สมาชิกทุกคนจะร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ แยกกันทดลอง แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำเช่นนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่น ซึ่งกันและกันว่าจะค่อย ๆ บรรลุความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้ได้และดีขึ้นเรื่อย ๆ โดยที่สมาชิกขององค์กรหรือ กลุ่มมีเป้าหมายระดับความมุ่งมั่นชัดเจนร่วมกัน แต่วิธีบรรลุความมุ่งมั่นนั้นทุกคนมีอิสระที่จะใช้ ความสร้างสรรค์ของตนที่จะปรึกษากันแล้วเอาไปทดลอง เพื่อหาแนวทางทำงานใหม่ ๆ ที่ให้ผล ดีกว่าเดิม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 97 - 98) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศใน การขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมอง เริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำ ซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จาก ภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมองเห็นภาพ เดียวกัน 2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิต ของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้ เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาการการเรียนรู้

ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพ เป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน หลอมรวมเป็นคุณค่าร่วม ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทาง การปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน

3. การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ

วูดค็อก (Woodcock, 1989 : 3) ได้กล่าวถึงทีมหรือทีมงานว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน ในอันที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เซงเก้ (Senge, 1990 : 21) ได้กล่าวว่า การมีระบบทีมไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่ม หรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้ เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์การที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ก็จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

มาควอดท์ (Marquardt, 1996 : 12) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์การ โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิก

ในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีม ให้บังเกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนอย่างสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกในทีม ได้มีโอกาสเรียนรู้ต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการสื่อข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม

กรมสุขภาพจิต (2544 : 45) การทำงานเป็นทีมเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพนั้นประกอบด้วย 3 ทีม ดังนี้

1. ทีมนำ ได้แก่ คณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน จัดทำแผนกลยุทธ์ ควบคุม กำกับ ติดตามและสนับสนุน เสริมสร้างพลังร่วม (Empowerment) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทีมสนับสนุน เป็นทีมหลักในการสนับสนุนประสานงานด้านวิชาการและอื่น ๆ ให้เกิดการสร้างระบบคุณภาพขึ้น ทีมสนับสนุนจะเป็นใครขึ้นอยู่กับพัฒนาระบบว่า มีจุดเน้นที่ระบบใด
3. ทีมทำ เป็นทีมที่สมาชิกรับผิดชอบการทำงานโดยตรง เช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ทีมระดับชั้น ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาจะเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ

ศุวิธิตา จรุงเกียรติกุล และอชัญญา รัตนอุบล (2554 : 1) กล่าวว่า ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ควรมีการตั้งคณะทำงานขึ้นโดยชุมชนเอง เพื่อทำหน้าที่วางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้จะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนที่มีความสนใจร่วมกันในการร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 146 - 147) ระบุว่า PLC เป็นการปฏิบัติโครงสร้างระบบการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมันมาเป็นระบบทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่ สร้างการรวมตัวกันของครู เพื่อทำงานสร้างสรรค์ได้แก่ การนำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem - based Learning : PBL) และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้ มีวัฒนธรรมและความสัมพันธ์แนวราบระหว่างสมาชิก ลดความเป็นราชการลงไป โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียน

ถ้าหลัง ให้เรียนตามเพื่อนทันที โดยที่การช่วยเหลือกันทำกันเป็นทีม หลายฝ่ายเข้ามาช่วยกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556 : 4) ได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีม ย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่า เป็นการได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 98) สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็น โจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้น คือ การเป็นกัลยาณมิตรที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อ่านจากตัดสินลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู มาเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ คือ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

อย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การทบทวนไตร่ตรองผล

ดูโฟร์ (Dufour. 2004 : 10 - 11) ระบุเกี่ยวกับการทบทวนไตร่ตรองผล ในความมุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ (A Focus on Results) ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการระดับผลลัพธ์ของนักเรียน การมุ่งไปที่ผลลัพธ์จะต้องเปลี่ยนความสนใจไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน มีการให้แนวปฏิบัติแก่ครูให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 136) เสนอถึงการทบทวนไตร่ตรองผล โดยครูแต่ละคนลงมือศึกษาทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 PBL และ PLC แล้วลงมือทำ ทำแล้วทบทวนไตร่ตรองการเรียนรู้จากผลที่เกิด (Reflection หรือ AAR) เอง และทบทวนร่วมกับเพื่อนครู ส่วนในเรื่องเป้าหมายการเรียนรู้ที่จัดให้แก่ นักเรียน ครูต้องเข้าใจภาพรวมจริง ๆ เข้าใจลึกถึงระดับคุณค่าและเข้าใจจนมองเห็นลำดับความสำคัญมองเห็นประเด็นของการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียน (Formative Assessment) ที่จะดำเนินการเพื่อช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน การใช้การประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียนที่ทำอย่างดีมีคุณภาพ และบ่อยครั้งนั้นจะเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนรู้สถานะการเรียนรู้ของตน เป็นเครื่องมือกระตุ้นการเรียนรู้และให้ครูรู้ว่า มีนักเรียนคนไหนบ้างที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษในวิชาใด รวมทั้งเป็นการสะท้อนผล (Feedback) แก่ครูว่า ควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่ตนให้แก่ นักเรียนอย่างไรบ้าง

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนไตร่ตรองผล ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทบทวนไตร่ตรองผล คือ การตรวจสอบและให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินมาวางแผนและดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และการสะท้อนผล การปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ได้ ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง

5. การสนับสนุน

คาร์มิเชลล์ (Carmichael. 1982 : 58 - 59) ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อไรที่ไหนอย่างไร บุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็น

ถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันมี 2 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ ด้านกายภาพ และด้านปริมาณประชากร

1. เงื่อนไขทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหายุ่งยากมากของโรงเรียน ปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากรในระดับวิทยาลัย ได้มีการนำมาเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียน โดยยังคงมีการจัดระบบตารางในโรงเรียน ดังนั้นครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการปัญหาของโรงเรียน

2. ด้านปริมาณประชากร การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาต้องเสริมทางด้านบุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในโรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านความรู้และพื้นฐานที่มั่นคง ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเน้นความสัมพันธ์ภายในสังคม

ฮอร์ด (Hord. 1997 : 14 - 24) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่เกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระการสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิมีเสียงในการเลือกครูหรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงของวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับคำติชม การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถในด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 168 - 171) ระบุถึงการสนับสนุนว่า ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุน 2 ด้าน คือ ด้านให้กำลังคนสนับสนุน ที่จะมาช่วยจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลของผลลัพธ์ของการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงช่วยจัดกระบวนการในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มาจากผลการวิจัยของนักการศึกษาที่หลากหลาย และด้านสร้างวัฒนธรรม คือ การให้คุณค่าต่อการพัฒนาเหนือผลการประเมิน หรือผลของการจัดอันดับสร้างบรรยากาศของความรู้ที่ปลอดภัยเป็นอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่กลัวผิด ซึ่งรวมถึงการเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มี

การพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ รวมทั้งจัดตั้งสนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าด้วย

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ตั้งข์ทอง (2557 : 100) สรุปเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างสนับสนุนชุมชนว่าโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะคือลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ แทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุน คือ ฝ่ายบริหารจัดการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เวลา สถานที่ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน ให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างและเอาใจใส่บรรยากาศของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6. การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1994 : 100) ได้นำเสนอ เกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุรพล ธรรมรมดี ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤช ไตรวงศ์ (2553 : 95) ได้นำเสนอ เกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ เป็นการทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะ สันทนาการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้

การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟังการใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 286) ได้นำเสนอ เกี่ยวกับการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ไว้ว่า การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิควิธีการบรรยาย การตั้งคำถาม การอภิปรายกลุ่ม และรายบุคคล การทดสอบ การแสดงบทบาทสมมุติ และการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ซึ่งเน้นให้ครูทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 99) ให้แนวคิดว่าการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู มีรายละเอียดดังนี้ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก บริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของนักเรียนตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือ

การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีม เรียนรู้เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงจากงานที่ลงมือปฏิบัติภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นหลัก มีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูแต่ละคนพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ และทักษะต่าง ๆ ครูได้รู้จักและเรียนรู้ตนเองอย่างแท้จริง ตลอดจนเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของงานครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ฉันทพร บุญรักษา (2553 : 92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .778$) เนื่องจากผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ คุณสมบัติที่กล่าวข้างต้นเป็นคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheppard (1996) ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ ได้แก่ การที่ครูใหญ่ปรากฏตัวตามที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนสนใจในการพัฒนาวิชาชีพ และการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการปฏิรูป การศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ McEwan (2001) ได้เสนอถึงขั้นตอนการเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องจัดทำและนำวัตถุประสงค์ของการสอนไปใช้ ต้องสามารถทำงาน วิชาการกับครูได้ ต้องสร้างนวัตกรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ สื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน ตั้งความคาดหวังที่สูงแก่ครู พัฒนาการเป็นผู้นำของครูและต้องคงสภาพเจตคติเชิงบวกที่มีต่อนักเรียนครูและผู้ปกครอง

คลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 95 - 98) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้าง ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้และ ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนการเป็น ผู้นำร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและด้านการเป็นผู้นำร่วมกัน เป็นด้านที่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพ การสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ การสอนของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านการแสดงความใส่ใจในงานสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างความชัดเจนใน บทเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : 66 - 67) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงาน ของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของ นักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น การกำหนดคคลยุทธในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน ของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมควรส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 101 - 115) ได้วิจัยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู ประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ประกอบไปด้วย ความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือในการทำงาน การเรียนรู้เป็นทีม 2) การคิด ประกอบไปด้วยลักษณะด้านการคิด 3 ลักษณะ ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา 3) แบบปฏิบัติที่ดีหมายถึง วิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครูที่มี รูปแบบวิธีการที่ชัดเจน เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการจัดการเรียน การสอนเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจากครูผู้ร่วมงาน และ 4) มีการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างนวัตกรรมการสอน หมายถึง วิธีการที่ครูรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ใน

เชิงวิชาชีพ มี 3 รูปแบบ คือ การพัฒนาแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ การเสวนาสะท้อนคิด เป็นตัวขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยสนับสนุนให้เกิด การรวบรวมความคิดและการสื่อสาร ขั้นตอนของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ ครูประถมศึกษาประกอบด้วย ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะครู วิเคราะห์ความ ต้องการสร้างความตระหนักไว้วางใจ ปฐมนิเทศ ชีแจง ขั้นวางแผน ครูจะต้องสามารถอธิบายถึง มาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละบทเรียน ค้นหาและแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดี ตั้งเป้าหมายในกลุ่มชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพร่วมกัน ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาตนเอง กิจกรรม การทำงานเป็นทีม กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง กิจกรรมพัฒนาการคิด 3 ด้าน ขั้นประเมินผล ประเมินการนำไปใช้ใน การจัดการเรียนการสอน ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ขั้นสะท้อนผล มีการตั้งคำถามและเสวนาสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลที่ได้ร่วมกันของทีมการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้ง

กรองกาญจน์ นาแพร่ (2560 : 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การเป็น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุน ในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับ มากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนการเรียน และการนิเทศการศึกษา การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนในโรงเรียน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำร่วม และวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ

จุฑามาศ คำผัด (2560 : 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหาร สถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่เพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของครูที่อายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบ ความแตกต่าง 3) ความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและ รายด้าน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้าน ของสัมพันธชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 34 - 41) ได้วิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยว และมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนา โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560 : 5 - 7) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

ปิยฉัฐ กุสุมาลย์ (2560 : 110 - 114) การศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วาสนา ทองทวีชัยยศ (2560 : 94 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรอรรถี ชาวคำเขตต์ (2561 : 60) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น เชียงราย โชนเหนือ พบว่า 1) สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากร

ทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย โชนเหนือ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทางการดำเนินงานการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย โชนเหนือ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันควรมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันและสนับสนุนให้มีการะบวนการทำงานร่วมกันของคณะครู 2.2) ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลโรงเรียน ควรจัดบรรยากาศทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.3) ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำร่วมกัน และอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และจัดสร้างนวัตกรรม 2.4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอุทิศตนในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ธีรยุทธ รุจาคม (2561 : 62) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ กัลยาณมิตร รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

มอร์โรว์ (Morrow, 2010 : 138 - 139) ได้ศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี พบว่า ครูรับรู้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างมีความหมาย การทำงานอย่างมืออาชีพ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วอลเคล (Voelkel, 2011 : 212) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ

เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน Central California โดยการสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงชันนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพร่วมสูงชัน

เทอร์รี่ (Teri. 2011 : 135 - 136) ได้ศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือว่ามีศักยภาพ วิธีการที่อยู่ในการพัฒนาวิชาชีพ และปัญหาการทำงานร่วมกันส่งผลกระทบต่อครู ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นักเรียนขาดโอกาสทางการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนและการศึกษาที่ต่ำกว่า ความคาดหวังและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ตรงกับมาตรฐานที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติวัตถุประสงค์ของกรณีศึกษานี้ คือ คุณภาพในการสำรวจการรับรู้ของครูที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิธีการที่ครูรับรู้องค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งที่พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือ การมีส่วนร่วมรับรู้ในตัวเองและในนักเรียนของพวกเขา และวิธีการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พวกเขาได้รับอิทธิพลอย่างมืออาชีพและส่วนตัว ได้รับการสำรวจในคำถามการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษาเอกสารทั้งภาครัฐและเอกชนรวม การประชุมและมีการสังเกตเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์โดยใช้สมการการตรวจสอบของสมาชิกและรายละเอียดของผลการวิจัยที่สมบูรณ์เพื่อให้ได้ ข้อมูล ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยซอฟต์แวร์ ผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การทำงานร่วมกันและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนบางส่วนมีแนวโน้มในเชิงบวก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก โดยการเพิ่มความเข้าใจโดยรอบ การดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนที่มีการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ในการที่จะใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาชีพ

บิวทีสตา และคณะ (Bautista et al. 2015 : 311 - 326) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศสิงคโปร์ ; การบรรยายภูมิทัศน์ เป็นงานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนจากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ (NIE) และมหาวิทยาลัยนันทงเทคโนโลยี (Nanyang Technological University) งานวิจัยนี้ทำให้เห็นภาพการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศสิงคโปร์ได้อย่างชัดเจน ประเทศสิงคโปร์มุ่งเน้น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู Teacher Professional Development (PD) ทั่วประเทศกว่า 30,000 คน ใน 350 โรงเรียนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education : MOE) โดยเน้นความต้องการของครูเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นครูในประเทศสิงคโปร์จึงมีสิทธิ์ทำกิจกรรมอาสา PD ถึง 100 ชั่วโมงต่อปี กิจกรรมมี

ความหลากหลายทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัยศาสตร์ที่จัดกิจกรรมจะได้โอกาสสร้าง เครือข่าย การเรียนรู้ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และได้เรียนรู้ความรู้ทางการศึกษาหลากหลาย โรงเรียนในสิงคโปร์ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (MOE) จึงกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านวิชาชีพที่มี คุณภาพอย่างแท้จริง (School - based PD : Professional Learning Communities (PLCs)) ในงานวิจัยนี้ ได้กล่าวถึงหน่วยงานที่สนับสนุนให้ PD ในสิงคโปร์มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมี 3 หน่วยงาน คือ 1) the National Institute of Education 2) the Academy of Singapore Teachers และ Six Centers of Excellence และ 3) โรงเรียนที่เข้าร่วมในฐานะ โรงเรียนที่สนับสนุนชุมชนการเรียนรู้

คอลคาน (Kalkan, 2016 : 1619 - 1637) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่ง การเรียนรู้วิชาชีพครูกับ โครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของ โรงเรียน ประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู กับ โครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของ โรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษา ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูกับ โครงสร้างระบบราชการขององค์กร และความน่าเชื่อถือของ โรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความน่าเชื่อถือที่มี ต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูกับ โครงสร้างระบบราชการขององค์กรใน โรงเรียนประถมศึกษา วิธีการวิจัยจะอธิบายถึงสถานการณ์ในปัจจุบันหรือในอดีตที่ผ่านมา รูปแบบการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ โครงสร้างของระบบราชการ และตัวแปรตาม คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กรและ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู จำนวน 805 คน ที่ทำงานใน โรงเรียน ประถมศึกษาในเขตเมืองของ Ankara วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูกับ โครงสร้างระบบราชการขององค์กรและความน่าเชื่อถือของ โรงเรียนประถมศึกษามีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ความน่าเชื่อถือขององค์กรยังเป็นตัวแปร โดดเด่นเพียงบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูกับ โครงสร้างระบบ ราชการขององค์กร

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การที่จะ ดำเนินการให้ชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูทั้งผู้บริหารและครูต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งการสร้างเครือข่าย การสร้างบรรยากาศให้แก่การทำงานร่วมกับของทั้งผู้บริหารและครู เช่น การ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทุกคนมี ศรัทธาในการทำงาน การขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้ โรงเรียนหรือชุมชนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 202 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 202 คน ครู จำนวน 1,968 คน รวม 2,170 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. 2560 : 8 - 9)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 136 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 136 คน ครู จำนวน 322 คน รวม 458 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148 - 149) แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

2.1 แบ่งประชากร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในแต่ละอำเภอออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

2.2 กำหนดโควตาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนมาจำนวน 136 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มโรงเรียนดังกล่าวให้กระจายของอำเภอและขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก จะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 20 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 47 โรงเรียน และขนาดเล็ก จำนวน 69 โรงเรียน

2.3 แบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ

2.4 กรณีผู้บริหารจะเลือกจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน

2.5 กรณีครูจะทำการสุ่มให้กระจายไปตามอำเภอและขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลาก จำนวน 322 คน

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แสดง ดังตาราง 3.1 - 3.3 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาด โรงเรียน

อำเภอ	ประชากรผู้บริหาร			ประชากรครู		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
เมือง	18	32	45	400	358	220
บ้านด่าน	2	7	7	24	110	39
ลำปลายมาศ	7	21	46	140	244	237
ชำนิ	3	9	5	75	90	31
รวม	30	69	103	639	802	527
รวมทั้งสิ้น	202			1,968		

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
เมือง	18	32	45	12	22	30
บ้านด่าน	2	7	7	1	5	5
ลำปลายมาศ	7	21	46	5	14	31
ชำนิ	3	9	5	2	6	3
รวม	30	69	103	20	47	69
รวมทั้งสิ้น	202			136		

ตาราง 3.3 จำนวนประชากรครูจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอำเภอ และขนาดโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรครู			กลุ่มตัวครู		
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
เมือง	400	358	220	65	59	36
บ้านด่าน	24	110	39	4	18	6
ลำปลายมาศ	140	244	237	23	40	39
ชำนิ	75	90	31	12	15	5
รวม	639	802	527	104	132	86
รวมทั้งสิ้น	1,968			322		

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 6 ด้าน คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล และด้านการสนับสนุน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ
2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาร่างแบบสอบถาม
3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา เพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 นางสาวสำรวม คงสืบชาติ วุฒิต่างการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านประคอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นางสาวบุญตา เสาวพันธ์ วุฒิต่างการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตาเหล็ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.3 นางสาวจิตพร แปวไธสง วุฒิต่างการศึกษา ปร.ด. (การวิจัย วัตถุประสงค์และการศึกษา) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t -test มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่า มีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260) ผลปรากฏว่ามีค่า t ตั้งแต่ 2.075 ถึง 6.945

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 ซึ่งมีค่าสูง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการส่งไปถึงผู้บริหารโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายตามโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน

3. เมื่อถึงกำหนดวันรับคืน ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 458 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 458 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยการหาค่า t - test (Independent Samples) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของ

โรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำมาทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 304)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนของข้อมูล

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $n \sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาอัตราส่วนวิกฤต t ตามวิธีการของ Independent Sample t - test โดยใช้สูตร ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 261)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบ (Independent Samples t - test) มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้ F - test โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe') โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 346)

$$Cv_d = \sqrt{(K - 1)(F^*)(MS_{within}) \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ	K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square within Group
	n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 รายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ซึ่งจะปรากฏดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	136	29.69
1.2 ครู	322	70.31
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	132	28.82
2.2 ขนาดกลาง	184	40.18
2.3 ขนาดใหญ่	142	31.00
รวม	458	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 458 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 ครู จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 28.82 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.2 ถึง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม	4.27	0.69	มาก	2
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.20	0.68	มาก	4
3	ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ	4.28	0.69	มาก	1
4	ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล	4.18	0.66	มาก	5
5	ด้านการสนับสนุน	4.21	0.80	มาก	3
6	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.16	0.69	มาก	6
	รวมเฉลี่ย	4.22	0.66	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.42	0.74	มาก	1
2	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ	4.24	0.84	มาก	6
3	ครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึงทุกช่องทาง	4.18	0.88	มาก	9
4	ผู้บริหารกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ครูตามความเหมาะสมอย่างประชาธิปไตย	4.14	0.88	มาก	10
5	ผู้บริหารและครูมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปเป็นข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน	4.22	0.79	มาก	8
6	ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.38	0.77	มาก	2
7	ครูใช้ข้อมูลหลากหลายในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้เรียน	4.33	0.76	มาก	3
8	ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาและทำงานร่วมกับครู	4.28	0.87	มาก	4
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.27	0.83	มาก	5
10	มีการประชุมอภิปรายผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.23	0.80	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.27	0.69	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 6 ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ครูตามความเหมาะสมอย่างประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.88)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
11	มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาจนได้รับการรับรองจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	4.17	0.81	มาก	7
12	มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานวิชาการกับศูนย์การศึกษาอื่น	4.15	0.85	มาก	10
13	มีการจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.25	0.78	มาก	2
14	วิสัยทัศน์และเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจที่ครูมีส่วนร่วมต้องการให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.21	0.74	มาก	3
15	ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานของโรงเรียน	4.16	0.76	มาก	8
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.16	0.78	มาก	8

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
17	ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพตนเองให้เกิดคุณภาพทางวิชาการ	4.21	0.75	มาก	3
18	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานต่าง ๆ สู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.20	0.76	มาก	5
19	ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนของตนเอง	4.29	0.81	มาก	1
20	ครูในโรงเรียนทำการตัดสินใจ และปฏิบัติงานโดยยึดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.18	0.86	มาก	6
รวมเฉลี่ย		4.20	0.68	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 19 ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนของตนเอง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ข้อ 13 มีการจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานวิชาการกับศูนย์การศึกษาอื่น ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21	ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.75	มาก	3
22	การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบกัลยาณมิตร	4.31	0.76	มาก	3
23	การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหา	4.24	0.78	มาก	7
24	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ครูใช้ระบบทีมร่วมมือร่วมใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.33	0.77	มาก	1
25	เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายจากเพื่อนครู	4.32	0.76	มาก	2
26	ครูในทีมงานมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นทีม	4.26	0.79	มาก	5
27	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม	4.26	0.83	มาก	5
28	ผู้บริหารส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู	4.24	0.95	มาก	7
29	ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจ เพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.20	0.70	มาก	10
30	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.24	0.86	มาก	7
รวมเฉลี่ย		4.27	0.69	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 24 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.77$) รองลงมา คือ ข้อ 25 ครูใช้ระบบทีมร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายจากเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 29 ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจเพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.70$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
31	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกันของครู	4.20	0.77	มาก	4
32	ครูสะท้อนผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	4.24	0.71	มาก	1
33	ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการ วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พัฒนาขึ้น	4.19	0.76	มาก	5
34	ผู้บริหารและครู สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.17	0.86	มาก	8
35	ครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.18	0.74	มาก	7
36	ครูเสนอปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน	4.15	0.78	มาก	9
37	ครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ	4.23	0.75	มาก	2

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทบทวนไต่ตรองผล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
38	มีการสังเกตการเรียนการสอน และการสะท้อนผลระหว่างเพื่อนครู	4.06	0.78	มาก	10
39	ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	4.23	0.74	มาก	2
40	ครูให้ผู้เรียนบันทึกความรู้ ความเข้าใจหรือเก็บหลักฐาน ชิ้นงานของผู้เรียน	4.19	0.71	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.18	0.66	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการทบทวนไต่ตรองผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 32 ครูสะท้อนผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ข้อ 37 ครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.75) และข้อ 39 ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 38 มีการสังเกตการเรียนการสอน และการสะท้อนผลระหว่างเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
41	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู	4.17	0.98	มาก	8
42	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.13	0.96	มาก	10
43	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกันเพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.26	0.89	มาก	1
44	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก	4.21	0.94	มาก	6
45	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ	4.20	0.88	มาก	7
46	ผู้บริหารและครู มีการรับรู้และร่วมแสดงความคิดเห็นต่อความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน	4.25	0.86	มาก	3
47	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรการบริหาร สื่อ นวัตกรรม และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.15	0.91	มาก	9
48	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้ฝึกรอบมเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	4.25	0.79	มาก	3
49	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.26	0.80	มาก	1
50	ผู้บริหารสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกันของครู	4.22	0.83	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.21	0.84	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 43 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.89) และข้อ 49 ผู้บริหารสนับสนุนครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อ 43 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 42 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.96)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
51	ครูร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา	4.18	0.79	มาก	6
52	ครูมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบในกลุ่มผู้สอนด้วยกัน	4.02	0.85	มาก	10
53	ครูมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	4.03	0.76	มาก	9
54	ครูค้นคว้าหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.20	0.77	มาก	3
55	ครูมีการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเมื่อเลื่อนระดับชั้นเพื่อเป็นการศึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.76	มาก	3
56	ครูมีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.74	มาก	5

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
57	ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ และนำเสนอความคิดตามความสนใจอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.74	มาก	1
58	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	4.17	0.78	มาก	7
59	ครูวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้	4.25	0.75	มาก	2
60	ครูประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์การเรียนการสอน	4.16	0.78	มาก	8
รวมเฉลี่ย		4.16	0.69	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 57 ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ และนำเสนอความคิดตามความสนใจอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อ 59 ครูวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 52 ครูมีการนิเทศตนเองอย่างเป็นระบบในกลุ่มผู้สอนด้วยกัน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.9 - 4.10 ดังนี้

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม	4.40	0.88	4.22	0.59	2.618**
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.27	0.88	4.17	0.57	1.214
3. ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ	4.31	0.91	4.25	0.58	0.714
4. ด้านการทบทวนได้ตรงต่อผล	4.21	0.88	4.17	0.54	0.408
5. ด้านการสนับสนุน	4.43	0.91	4.12	0.74	3.762**
6. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.14	0.92	4.17	0.56	0.402
รวมเฉลี่ย	4.29	0.86	4.18	0.54	1.350

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ระหว่างผู้บริหารและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมและด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.48	0.96	4.40	0.62	0.903
2. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ	4.33	0.96	4.21	0.77	1.351
3. ครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึงทุกช่องทาง	4.25	0.95	4.15	0.85	1.152
4. ผู้บริหารกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ครูตามความเหมาะสมอย่างประชาธิปไตย	4.41	0.95	4.01	0.82	4.194**
5. ผู้บริหารและครูมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปเป็นข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน	4.43	0.96	4.14	0.69	3.200**
6. ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.39	0.95	4.38	0.68	0.120
7. ครูใช้ข้อมูลหลากหลายในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้เรียน	4.26	0.94	4.36	0.66	1.158
8. ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาและทำงานร่วมกับครู	4.56	0.96	4.16	0.81	4.519**
9. ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.47	0.96	4.19	0.76	3.007**
10. มีการประชุมอภิปรายผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.43	0.96	4.16	0.72	2.976**
รวมเฉลี่ย	4.40	0.88	4.22	0.59	2.618**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.10 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 4 ผู้บริหารกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ครูตามความเหมาะสมอย่างประชาธิปไตย ข้อ 5 ผู้บริหารและครูมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปเป็นข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน ข้อ 8 ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาและทำงานร่วมกับครู ข้อ 9 ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกันกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ข้อ 10 มีการประชุมอภิปรายผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาจนได้รับการรับรองจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	4.29	1.00	4.11	0.71	1.869
12. มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานวิชาการกับศูนย์การศึกษาอื่น	4.22	0.97	4.12	0.80	1.107
13. มีการจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.18	0.93	4.27	0.70	1.128
14. วิสัยทัศน์และเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจที่ครูมีส่วนร่วมต้องการให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	4.25	0.92	4.19	0.65	0.731

ตาราง 4.11 (ต่อ)

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ให้ได้ตามมาตรฐานของโรงเรียน	4.17	0.92	4.16	0.69	0.137
16. ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใน การพัฒนาองค์กร ไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.32	0.98	4.09	0.68	2.423*
17. ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยกระตุ้น ให้ครูใช้ศักยภาพตนเองให้เกิดคุณภาพทาง วิชาการ	4.32	0.94	4.16	0.65	1.748
18. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับ การดำเนินงานต่าง ๆ สู่เป้าหมายที่ชัดเจน	4.29	0.93	4.16	0.67	1.416
19. ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด เป้าหมายความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับ ผู้เรียนของตนเอง	4.35	0.97	4.27	0.73	0.849
20. ครูในโรงเรียนทำการตัดสินใจ และปฏิบัติงาน โดยยึดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.29	1.00	4.13	0.79	1.627
รวมเฉลี่ย	4.27	0.88	4.17	0.57	1.214

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 16 ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21. ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้	4.32	0.97	4.30	0.64	0.247
22. การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบกัลยาณมิตร	4.32	0.97	4.31	0.65	0.178
23. การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ไขปัญหา	4.26	1.00	4.24	0.68	0.041
24. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.26	0.99	4.35	0.66	0.965
25. ครูใช้ระบบทีมร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายจากเพื่อนครู	4.31	0.94	4.32	0.68	0.159
26. ครูในทีมงานมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นทีม	4.33	0.94	4.23	0.72	1.084
27. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม	4.37	0.95	4.21	0.77	1.734
28. ผู้บริหารส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู	4.41	0.99	4.17	0.92	2.461*
29. ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจ เพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.18	0.94	4.20	0.58	0.364
30. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม	4.39	0.98	4.18	0.80	2.364*
รวมเฉลี่ย	4.31	0.91	4.25	0.58	0.714

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 28 ผู้บริหารส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู ข้อ 30 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการทบทวนไต่ตรองผล โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
31. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกันของครู	4.23	0.94	4.18	0.68	0.466
32. ครูสะท้อนผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	4.26	0.95	4.23	0.59	0.349
33. ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระบบงานการ วิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้พัฒนาขึ้น	4.17	0.96	4.19	0.66	0.260
34. ผู้บริหารและครู สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	4.30	0.94	4.11	0.81	2.140*
35. ครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตเกี่ยวกับกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.19	0.93	4.17	0.65	0.197
36. ครูเสนอปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน	4.30	0.95	4.08	0.69	2.374*
37. ครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ	4.20	0.94	4.25	0.65	0.446

ตาราง 4.13 (ต่อ)

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
38. มีการสังเกตการเรียนการสอน และการสะท้อน ผลระหว่างเพื่อนครู	4.10	0.95	4.04	0.69	0.613
39. ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับ ความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคน	4.24	0.94	4.22	0.64	0.097
40. ครูให้ผู้เรียนบันทึกความรู้ ความเข้าใจหรือเก็บ หลักฐาน ชิ้นงานของผู้เรียน	4.08	0.90	4.24	0.61	1.906
รวมเฉลี่ย	4.21	0.88	4.17	0.54	0.408

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล ระหว่างผู้บริหารและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 34 ผู้บริหารและครู สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ข้อ 36 ครูเสนอปัญหาและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
41. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู	4.49	0.97	4.04	0.95	4.665**
42. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.99	3.99	0.92	4.853**
43. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.53	0.97	4.15	0.80	4.327**
44. ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก	4.54	0.97	4.08	0.90	4.874**
45. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ	4.46	0.95	4.09	0.83	4.172**
46. ผู้บริหารและครู มีการรับรู้และร่วมแสดงความคิดเห็นต่อความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน	4.46	0.95	4.17	0.81	3.309**
47. ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรการบริหาร สื่อนวัตกรรม และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.26	0.98	4.10	0.87	1.787
48. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	4.31	0.97	4.22	0.71	1.085
49. ผู้บริหารสนับสนุนครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.37	0.99	4.21	0.70	1.678

ตาราง 4.14 (ต่อ)

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
50. ผู้บริหารสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกันของครู	4.38	0.94	4.16	0.77	2.370*
รวมเฉลี่ย	4.43	0.91	4.12	0.74	3.762**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.14 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสนับสนุน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 41 ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู ข้อ 42 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ข้อ 43 ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อ 44 ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก ข้อ 45 ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ข้อ 46 ผู้บริหารและครูมีการรับรู้และร่วมแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ข้อ 50 ผู้บริหารสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครูโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้บริหาร		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
51. ครูร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา	4.21	0.96	4.16	0.71	0.567
52. ครูมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบในกลุ่มผู้สอนด้วยกัน	4.12	1.00	3.98	0.77	1.480
53. ครูมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	4.07	0.96	4.01	0.66	0.680
54. ครูค้นคว้าหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.11	0.94	4.23	0.67	1.379
55. ครูมีการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเมื่อเลื่อนระดับชั้น เพื่อเป็นการศึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.96	4.21	0.66	0.351
56. ครูมีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.97	4.19	0.63	0.144
57. ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ และนำเสนอความคิดตามความสนใจอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.95	4.29	0.64	1.265
58. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	4.10	0.99	4.20	0.66	1.067
59. ครูวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้	4.17	0.99	4.29	0.61	1.305
60. ครูประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์การเรียนการสอน	4.09	0.96	4.19	0.68	1.080
รวมเฉลี่ย	4.14	0.92	4.17	0.56	0.402

จากตาราง 4.15 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อทุกข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม	4.41	0.69	4.10	0.75	4.29	0.56	8.504**
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	4.34	0.65	4.04	0.76	4.21	0.54	8.420**
3. ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ	4.41	0.63	4.11	0.81	4.30	0.55	8.107**
4. ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล	4.32	0.64	4.04	0.75	4.18	0.49	7.972**
5. ด้านการสนับสนุน	4.32	0.80	4.05	0.92	4.27	0.59	5.575**
6. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.29	0.68	4.06	0.79	4.13	0.52	5.219**
รวม	4.35	0.65	4.07	0.74	4.23	0.50	8.117**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffé Method) ซึ่งปรากฏดังตาราง 4.17 ถึง 4.23 ดังนี้

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.35	4.07	4.23
ขนาดเล็ก	4.35	-	0.28**	0.12
ขนาดกลาง	4.07		-	0.16
ขนาดใหญ่	4.23			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครู โรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมเป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.41	4.10	4.29
ขนาดเล็ก	4.41	-	0.31**	0.12
ขนาดกลาง	4.10		-	0.19
ขนาดใหญ่	4.29			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.18 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการมีภาวะผู้นำร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.34	4.04	4.21
ขนาดเล็ก	4.34	-	0.30**	0.13
ขนาดกลาง	4.04		-	0.17
ขนาดใหญ่	4.21			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ฯ จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.41	4.11	4.30
ขนาดเล็ก	4.41	-	0.30**	0.11
ขนาดกลาง	4.11		-	0.19
ขนาดใหญ่	4.30			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ฯ เขต 1 ในด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ฯ เขต 1 จำแนกตามขนาดของ
โรงเรียน ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.32	4.04	4.18
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.28**	0.14
ขนาดกลาง	4.04		-	0.14
ขนาดใหญ่	4.18			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.21 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการทบทวนไต่ตรองผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสนับสนุน เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.32	4.05	4.27
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.27**	0.05
ขนาดกลาง	4.05		-	0.22
ขนาดใหญ่	4.27			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.22 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.29	4.06	4.13
ขนาดเล็ก	4.29	-	0.23**	0.16
ขนาดกลาง	4.06		-	0.07
ขนาดใหญ่	4.13			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.23 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์
เขต 1 ปรากฏดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการมีภาวะผู้นำ	21	100
1. ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และ มีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียน การสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	7	33.33
2. ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตาม ความเหมาะสม มีการกระจายอำนาจการบริหารงานตาม หัวหน้างาน ทั้ง 4 งาน	6	28.58
3. ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี	4	19.05
4. ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษา	2	9.52
5. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการร่วมคิด ร่วมพัฒนาองค์กรไปใน ทิศทางที่ดีขึ้นในทุกมิติ	2	9.52
ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน	21	100
1. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางใน การจัดการเรียนการสอน	12	57.14
2. ควรกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์ในด้านการศึกษา การพัฒนา ครู และยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ชัดเจน	5	23.81

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
3. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกับบุคลากรในสังกัด รวมทั้งชุมชนภาคประชาสังคม และทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3	14.29
4. ผู้บริหารควรมีเทคนิคการนำที่ดีเพื่อจูงใจให้ทำงานสัมฤทธิ์ผล	1	4.76
ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ	31	100
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา และแก้ปัญหาพร้อมกัน เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน	15	48.39
2. ควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม และการบริหารงาน โดยทุกคนมีส่วนร่วม	9	29.03
3. ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล้าพูดและกล้าแสดงความคิดเห็น ถอดบทเรียน และเรียนรู้ร่วมกันแบบ กัลยาณมิตร	4	12.90
4. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้มากกว่านี้	3	9.68
ด้านการทบทวนไต่ตรองผล	16	100
1. ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายใน โรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน	8	50.00
2. ควรมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูอย่างต่อเนื่อง	4	25.00
3. ครูควรให้นักเรียนเก็บผลงานในรูปแบบของแฟ้มสะสมผลงาน	3	18.75
4. ควรมีกิจกรรมปล่อยแสง เปิดชั้นเรียนและนำผลงานของนักเรียน มาแสดงอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1	6.25

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสนับสนุน	19	100
1. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ ควรมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ	11	57.89
2. ควรส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน	7	42.11
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	35	100
1. ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	22	62.86
2. ครูควรมีการอบรมพัฒนาศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	10	28.57
3. ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ที่สามารถเลือกใช้ ประยุกต์ และบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	8.57

จากตาราง 4.24 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน คือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 33.33) บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 57.14) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน (ร้อยละ 48.39) ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน (ร้อยละ 50) ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ ควรมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหการขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับ

จัดสรรจากทางราชการ (ร้อยละ 57.89) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้าง นวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 62.86) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 โดยกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 148 - 149) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 136 คน ครู จำนวน 322 คน รวม 458 คน เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลาย ขั้นตอนตามขนาดของโรงเรียนแต่ละชั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับ คำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ผลปรากฏว่ามีค่า t ตั้งแต่ 2.075 ถึง 6.945 ซึ่งผ่านเกณฑ์และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 มีค่าสูงผ่านเกณฑ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม โดยส่งแบบสอบถามยังผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 จำนวน 458 ฉบับ และได้รับกลับคืนมา จำนวน 458 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หรือร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ ตำแหน่ง โดยใช้ค่า (t - test)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่า (F - test)

4.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการมุ่งการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดและรองมาในแต่ละด้าน ได้แก่
 - 4.1 ด้านการมีภาวะผู้นำ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รองลงมา คือ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตามความเหมาะสม มีการกระจายอำนาจการบริหารงานตามหัวงานทั้ง 4 งาน

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ควรกำหนดนโยบายวางแผนกลยุทธ์ในด้านการศึกษา การพัฒนาครู และยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ชัดเจน

4.3 ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รองลงมา คือ ควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม

4.4 ด้านการทบทวนได้ตรงต่อผล ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน รองลงมา คือ ควรมีการนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง

4.5 ด้านการสนับสนุน มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ ควรมีการระดมทรัพยากรจากชุมชน เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ รองลงมา คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4.6 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ครูควรมีการอบรมพัฒนาศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการมุ่งการศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ที่ผลวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 ระบุถึงหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ต้องจัดการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ดังนั้นครูทุกคนมี

ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนาารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีการจัดอบรมให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศรู้จักใช้เทคนิควิธีในการจัด PLC ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อครูได้นำไปปรับปรุงบทเรียนและกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ยังถูกบรรจุเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประเมินเลื่อนวิทยฐานะของครูไทยในปัจจุบันด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 1) จึงส่งผลให้ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 95 - 98) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560 : 5 - 7) ได้ศึกษาการวิจัย เรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรอริดี ชาวคำเขตต์ (2561 : 60) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายโซนเหนือ พบว่า สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายโซนเหนือ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลวิจัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิด จากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มภาระให้กับครูและ

ไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นฐานไปใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2560 : 2) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตื่นตัวในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู PLC จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิริยุทธ รุจาคม (2561 : 62) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ซึ่งเป็นนโยบายเพื่อให้ครูสามารถรวมตัวเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา และหาทางออกเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนที่พบเหมือน ๆ กันได้ ทั้งยังช่วยเพิ่มพูนทักษะการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นหัวใจสำคัญ คือ ภาวะผู้นำร่วมของครู หมายถึง การทำ PLC นั้น จะต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการมีภาวะผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อน PLC แต่ละคนอาจมีความพร้อมไม่เหมือนกัน มีความรู้ความเข้าใจต่างกัน และด้านการสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC นั้นจะต้องมีปัจจัยหลายอย่างมาช่วยขับเคลื่อน เช่น งบประมาณ เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็น ซึ่งบริบทของแต่ละสถานศึกษาแตกต่างกัน การขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูก็แตกต่างกันด้วย จึงทำให้ด้านการมีภาวะผู้นำร่วมและด้านการสนับสนุนตามความคิดของผู้บริหารและครูแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 95 - 98) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการสนับสนุน และด้านการเป็นผู้นำร่วมกัน เป็นด้านที่แตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินการแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน หรือตามความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารครูมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันที่แตกต่างกัน ทำให้ภาพรวมแห่งความสำเร็จไม่เหมือนกัน จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560 : 5 - 7) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ คำผัด (2560 : 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาครูโดยน่านวัตกรรม “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก

กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมง การอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมง การสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไป ด้วยนั้น การมีหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะใหม่ จึงทำให้ครูที่มีความต้องการทำผลงานทางวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอนมีจำนวนมาก เพราะครูเห็นว่า หลักเกณฑ์ใหม่จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติในการเลื่อนวิทยฐานะ การจัดการเรียน การสอนและการสร้างนวัตกรรมการสอนมีความซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารและ ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนา เกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อน วิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : 66 - 67) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมควรส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 101 - 115) ได้วิจัยรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า มีการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสร้างนวัตกรรม การสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการมุ่งศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูใน การพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ควรส่งเสริม พัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการร่วมคิด ร่วมพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกมิติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้จัดทำแผนพัฒนา การจัดการเรียนของสถานศึกษาร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็น ผู้ดูแล สนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองคุณภาพ การจัดการเรียนรู้

ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารควรมีเทคนิคการนำที่ดีเพื่อจูงใจให้ทำงานสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน โดยเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้มากกว่านี้ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่นักเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้คิด ได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรมีกิจกรรมปล่อยแสง เปิดชั้นเรียนและนำผลงานของนักเรียนมาแสดงอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้มีนโยบายเปิดบ้าน (Open House) จุดมุ่งหมายในการเปิดบ้านหรือโรงเรียนเพื่อให้คนภายนอกได้เข้าไปเยี่ยมชมเข้าไปดู ไปเรียนรู้ ไปชื่นชมในคามมีระเบียบของนักเรียน รวมถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อพิสูจน์ว่า “ครูสอนนักเรียนให้มีคุณภาพจริงหรือไม่” และควรให้นักเรียนได้แสดงผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้เรียน แล้วนำมาจัดแสดงเป็นหมวดหมู่หรือจัดในรูปแบบของนิทรรศการสรุปงานของแต่ละชั้นเรียน และให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานด้วยตนเอง

5. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณโดยจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทุกระดับ ในการให้การอบรม ส่งเสริม ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างสื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่นเดียวกันในระดับประเทศควรมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุนงบประมาณให้กับสถานศึกษา

6. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ที่สามารถเลือกใช้ประยุกต์และ

บูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้จัดทำออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งควรส่งเสริม อบรมเกี่ยวกับการออกแบบหรือวางแผนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน และให้ครูได้ผลิตนวัตกรรม สื่อมาแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

7. จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้พัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ ทั้งด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างนวัตกรรมการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

8. จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดความพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรมีจัดทำโครงการบริหารของสถานศึกษาเพื่อให้ครู บุคลากรทำงานร่วมกันได้คล่องตัว และแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

9. จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านการมีภาวะผู้นำ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดปฏิทินการประชุมคณะครู PLC ในแผนการนิเทศครูของสถานศึกษา และคณะครูควรมีการประชุม PLC ร่วมกันในการเสนอปัญหาการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการสอนแบบบูรณาการทางวิชาชีพ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ จัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่มีคุณภาพ และข้อค้นพบจะเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้
3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบกับตัวแปรมากขึ้น เช่น อายุ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน เพราะจะทำให้มีผลงานวิจัยที่ชัดเจนและได้แนวทางการพัฒนาตรงกับสภาพจริง

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **สรุปผลการวิจัย PISA 2015**. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- กนกอร ชศไพบุลย์ และคณะ. (2547). “การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยของสภาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2547. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.).
- กรมสุขภาพจิต. (2544). **คู่มือผู้บริหารโครงการพัฒนาเครือข่ายการช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต ป้องกันสารเสพติดในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : วงศ์กมลโปรดักชั่น.
- กรองกาญจน์ นาแพร่. (2560). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2542). **ข้อเสนอยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาในการสัมมนาเรื่องวิกฤตและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย**. ณ โรงแรมสยามซิตี้ 21 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- แก้วเวียง นานาผล. (2554). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- จุฑามาศ คำผิด. (2560). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาแบบ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ. (2552). **นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพลส.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์. (2558). “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ”, เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์. (2560, มกราคม - มิถุนายน). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา**. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 1(6) : 34 - 41.
- ณรงค์ ขุ่มทอง. (2560). **PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2561, จาก <https://www.matichon.co.th/new/484184>.

- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการประชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการ
สอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีรยุทธ รุจาคม. (2561). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
พะเยา.
- นภมณฑล สิบหมื่นเปี่ยม. (2550). “สังคมแห่งการเรียนรู้”. วารสารการศึกษาไทย. 4(36) : 32 - 33
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : แสงดาว.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 10. บุรีรัมย์ : โปรแกรมวิชาทดสอบและวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ ค.ศ.ค. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยณัฐ กุสุมาลัย. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
การจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 27. ปรินญาณิพนธ์ ค.ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรอรรถิ ชาวคำเขตต์. (2561). สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายโซนเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พระยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสาร OJED. 9(3) : 392 - 406.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมศึกษาศาสตร์อักษร A - L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). “โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ”. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25 (1) : 93 - 102.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดปทุมธานี. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3311>.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). “รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย”. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 12(2) : 123 - 134.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *Learning by Doing*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- _____. (2554). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ตถาตา พลัฒบลิเคชัน.
- _____. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2551). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ : วิษีที คอมมิวนิเคชัน.

- วิทยากร เชียงกูล. (2559). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลก ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”**. กรุงเทพฯ : กลุ่มสถิติและวิเคราะห์สภาวะทางการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์. (2548). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ. เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). **“ชุมชนแห่งการเรียนรู้” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา**. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560**. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). **แนวทางการขับเคลื่อน PLC ผู้พัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2561, จาก www.sesa17.go.th.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **คู่มือการสรรหาและคัดเลือกสังคมแห่งการเรียนรู้ ต้นแบบ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). **คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). **คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558). **PLC คืออะไร สำคัญอย่างไร?** สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤศจิกายน 2561 จาก <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc>.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล และอชัญญา รัตนอุบล. (2554). **บทความวิจัยนำเสนอในงานวันศึกษานอกโรงเรียน ประจำปี 2554**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี สังข์ศรี. (2546). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ : องค์การค้ำของคุรุสภา.

สุรพล ธรรมร่วมดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยวงศ์. (2553). **อาศรมศิลป์วิจัย : การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8. นครปฐม : เอมีเอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.**

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://suthep.cru.in.th>.**

อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2559). “คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทการศึกษาไทย”. **Panyapiwat Journal**. 8(1) : 15.

Bautista, A. et al. (2015). “Teacher Professional Development in Singapore : Depicting the Landscape”. **Psychology, Society & Education**. 7(3) : 311 - 326.

Bryk, A., Camburn, E. & Louis, K. (1999, December). “Professional Community in Chicago Elementary Schools : Facilitating Factors and Organizational Consequences.” **Educational Administration Quarterly**. 35(5) : 751 - 781.

Carmichael, L. (1982, October). “Leaders as Learners : A Possible Dream.” **Educational Leadership**. 40(1) : 58 - 59.

Council, O. P. S. (2009). **The Principal as Professional Learning Community Leader**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

DuFour, R. & Eaker, R. (1998). **Professional Learning Communities at Work : Best Practices for Enhancing Student Achievement**. Illinois : Solution Education Service.

DuFour, R. (2004, May). “Schools as Learning Communities.” **Educational Leadership**. 61(8) : 6 - 11.

DuFour, R. et al. (2010). **Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work**. 2nd ed. Bloomington, IN : Solution Tree.

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

Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement**. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.

- Huffman, J. (2003, December). "The Role of Shared Values and Visions in Creating Professional Learning Communities". **National Association of Secondary School Principals Bulletin**. 87 : 21 - 34.
- Isaacson, N. & Bamberg, J. (1992, November). "Can School Become Learning Organization?." **Educational Leadership**. 50(3) : 42 - 44.
- Kalkan, F. (2016, October). "Relationship Between Professional Learning Community, Bureaucratic Structure and Organizational Trust in Primary Education Schools." **Educational Sciences : Theory and Practice**. 16(5) : 1619 - 1637.
- Kleine - Kracht, P. A. (1993, July). "The Principal in Community of Learning". **Journal of School Leadership**. 3(4) : 391 - 399.
- Kruse, S., Louis, K. S. & Bryk, A. (1995). **Building Professional Community in Schools**. Madison, Wisconsin : Center on Organization and Restructuring Schools.
- Louis, K. S. & Kruse, S. D. (1995). **Professionalism and Community : Perspectives on Reforming Urban Schools**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. Illinois : Irwin.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw - Hill.
- Mitchell, C. & Sackney, L. (2001). **Profound Improvement : Building Capacity for a Learning Community**. Retrieved 11 July 2007, from <http://www.sagepub.com>.
- Morrow, J. R. (2010). **Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities For Promoting Professional Growth**. Doctoral Dissertation. (Development Education). North Carolina : Appalachian State University.
- Newmann, F. M. & Wehlage, G. G. (1995). **Successful School Restructuring**. Madison, WI : Center on Organization and Restructuring of Schools, School of Education, University of Wisconsin-Madison.
- Reichstetter, R. (2006). **Defining a Professional Learning Community : A Review**. Retrieved 8 August 2014, from http://www.wcpss.net/evaluationresearch/reports/2006/0605plc_lit_review.pdf.
- Senge, P. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Currency Doubleday.

- Senge, P. M. (2006). **Peter Senge and the Learning Organization**. Retrieved 12 February 2019, from [http:// www.infed.org/thinkers/senge.htm](http://www.infed.org/thinkers/senge.htm).
- Sergiovanni, T. J. (1994, January). "Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness." **International Journal of Leadership in Education**. 1(1) : 37 - 46.
- _____. (2009). **The Principalsip**. 6th ed. Boston : Peason.
- Slavin, R. E. (1990). **Cooperative Learning : Theory, Research and Practice**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Speck, M. (1999). **The Principalsip : Building a Learning Community**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Teri, D. C. (2011). **Teachers' Perspectives on Building a Professional Learning Community**. Doctoral Dissertation (Development Education). Washington DC. USA. : Walden University.
- Thompson, S. C., Gregg, L. & Niska, J. M. (2004, January). "Professional Learning Communities, Leadership, and Student Learning". **Research in Middle Level Education**. 28(1) : 1 - 5.
- Toby, J. (2011). **The Impact of Participation in Professional Learning Communities on Professional Teaching**. New York : Cambridge University Press
- Toole, J. C. & Louis, K.S. (2002). **The Role of Professional Learning Communities in International Education**. Retrieved 11 July 2007, from <http://www.sagepub.com>.
- Ubben, C. G. et al. (2001). **The Principal : Creative Leadership for Effective School**. 4th ed. Boston : Ally and Bacon.
- Veugelers, W. & O'Hair, M. J. (2005). **Network Learning for Education Change**. New York : Open University Press.
- Vescio, V. et al. (2006, January). "A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning." **Teaching and Teacher Education**. 24(1) : 80 - 91.
- Voelkel, R. H., Jr. (2011). **A Case Study of the Relationship Between Collective Efficacy and Professional Learning Communities**. San Diego : California State University San Marcos.

Wallin, D. (2008). **A Comparative Analysis of the Educational Priorities and Capacity of Rural School Districts Educational Management Administration Leadership.**

Retrieved 20 February 2009, from <http://www.sagepub.com>.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual.** Gritain : Gower Publishing.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร. จัตุพร แพบัวไสสง

ด้วย นางสาวนาถลดา บุชบงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริราณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร. สำรวม คงสีบชาติ

ด้วย นางสาวนาถลดา บุขบงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๖๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นางสาวบุญตา เสาวพันธ์

ด้วย นางสาวนาถดา บุขบงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่ย ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์รักแดน

ด้วย นางสาวนภลดา บุชบงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริราณี จุฑาปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษา มีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของ เครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนภลดา บุชบงค์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแท่นทัพไทย

ด้วย นางสาวนาถดา บุชบงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริราณี จุโชนปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนาถดา บุชบงค์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบระแนะ

ด้วย นางสาวนาถดา บุชบงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวนาถดา บุชบงค์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๔.๑๑/ว๙๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นางสาวนภลดา บุขบงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริราณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้บริหารและครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
3. ขอท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใด การตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษายิ่งสูงสุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างยิ่ง

นางสาวนาลดา บุญงค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเขียนข้อความลงในช่องว่างตามที่กำหนด

1. สถานภาพ

() ผู้บริหาร () ครู

2. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

() ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ถึง 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน		✓			
00	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ					✓

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 4 หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในระดับมาก

ข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 1 หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม						
1	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ					
3	ครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียนได้อย่างทั่วถึงทุกช่องทาง					
4	ผู้บริหารกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ครูตามความเหมาะสมอย่างประชาธิปไตย					
5	ผู้บริหารและครูมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเพื่อสรุปเป็นข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน					
6	ครูมีอิสระในการเลือกใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
7	ครูใช้ข้อมูลหลากหลายในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนของผู้เรียน					
8	ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาและทำงานร่วมกับครู					
9	ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยในกระบวนการตัดสินใจร่วมกับครูเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
10	มีการประชุมอภิปรายผลการดำเนินงานเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน					
ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน						
11	มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาจนได้รับการรับรองจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา					
12	มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานวิชาการกับศูนย์การศึกษาอื่น					
13	มีการจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน						
14	วิสัยทัศน์และเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจ ที่ครูมีส่วนร่วมต้องการให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
15	ครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานของโรงเรียน					
16	ผู้บริหารและครูร่วมกันปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยกระตุ้นให้ครูใช้ศักยภาพตนเองให้เกิดคุณภาพทางวิชาการ					
18	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการบูรณาการการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานต่างๆ ผู้เป้าหมายที่ชัดเจน					
19	ครูทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนของตนเอง					
20	ครูในโรงเรียนทำการตัดสินใจ และปฏิบัติงานโดยยึดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน					
ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ						
21	ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้					
22	การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นแบบกัลยาณมิตร					
23	การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันแก้ไขปัญหา					
24	ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
25	ครูใช้ระบบทีมร่วมมือร่วมใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายจากเพื่อนครู					

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ						
26	ครูในทีมงานมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน และแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกันเป็นทีม					
27	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม					
28	ผู้บริหารส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู					
29	ครูร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจ เพื่อนำมาประกอบ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้					
30	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่น ในโอกาสที่เหมาะสม					
ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล						
31	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกันและกัน ของครู					
32	ครูสะท้อนผลเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนา					
33	ครูร่วมกันอภิปรายสรุปในแต่ละแง่มุมหลังจากเสร็จสิ้น การจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการ วิธีการในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้พัฒนาขึ้น					
34	ผู้บริหารและครู สะท้อนผลการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน					
35	ครูเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตเกี่ยวกับกระบวนการและผล ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
36	ครูเสนอปัญหาและการแก้ปัญหาต่างๆในโรงเรียน เพื่อนำไป พัฒนาการเรียนการสอน					
37	ครูมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่เป็นทางการ					
38	มีการสังเกตการเรียนการสอน และการสะท้อนผลระหว่างเพื่อน ครู					

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล						
39	ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน					
40	ครูให้ผู้เรียนบันทึกความรู้ ความเข้าใจหรือเก็บหลักฐาน ชิ้นงานของผู้เรียน					
ด้านการสนับสนุน						
41	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครู					
42	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
43	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีและยอมรับนับถือกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
44	ผู้บริหารสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันในเชิงบวก					
45	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยมีพื้นฐานจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ					
46	ผู้บริหารและครู มีการรับรู้และร่วมแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน					
47	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรการบริหาร สื่อนวัตกรรม และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน					
48	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
49	ผู้บริหารสนับสนุนครูในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					
50	ผู้บริหารสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันของครู					

ข้อ	สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ						
51	ครูร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา					
52	ครูมีการนิเทศกันเองอย่างเป็นระบบในกลุ่มผู้สอนด้วยกัน					
53	ครูมีร่องรอยหรือหลักฐานที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้					
54	ครูค้นคว้าหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
55	ครูมีการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียนเมื่อเลื่อนระดับชั้น เพื่อเป็นการศึกษาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
56	ครูมีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง					
57	ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและมีความกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ และนำเสนอความคิดตามความสนใจอย่างสร้างสรรค์					
58	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน					
59	ครูวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สามารถบูรณาการร่วมกันได้					
60	ครูประยุกต์การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนผลที่เกิดจากการประยุกต์การเรียนการสอน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

3. ด้านการมีระบบที่ร่วมมือร่วมใจ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

4. ด้านการทบทวนไตร่ตรองผล มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

5. ด้านการสนับสนุน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

6. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวนาลดา บุญงค์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ภาคผนวก ก

คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Burapha Rajabhat University

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t – test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2 – tailed)
A1	3.477	.003
A2	3.868	.001
A3	3.276	.004
A4	2.524	.018
A5	2.429	.025
A6	3.079	.005
A7	2.570	.019
A8	2.898	.009
A9	2.112	.044
A10	2.075	.047
B11	2.121	.045
B12	2.216	.047
B13	3.576	.004
B14	2.530	.017
B15	2.469	.034
B16	2.530	.017
B17	2.354	.030
B18	3.978	.001
B19	3.331	.005
B20	3.037	.008
C21	3.868	.001
C22	3.347	.002
C23	4.430	.000
C24	5.239	.000
C25	3.852	.001
C26	2.480	.021

ข้อที่	t – test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2 – tailed)
C27	3.868	.001
C28	3.276	.004
C29	2.524	.018
C30	3.525	.001
D31	2.456	.026
D32	3.079	.005
D33	5.239	.000
D34	4.430	.000
D35	2.898	.009
D36	6.945	.000
D37	2.050	.050
D38	5.910	.000
D39	2.100	.047
D40	5.945	.000
E41	2.469	.034
E42	2.530	.017
E43	2.354	.030
E44	3.978	.001
E45	3.331	.005
E46	3.037	.005
E47	3.079	.019
E48	2.570	.009
E49	2.898	.044
E50	2.112	.047
F51	2.075	.045
F52	2.121	.047
F53	2.216	.004
F54	3.576	.017

ข้อที่	t – test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2 – tailed)
F55	2.456	.026
F56	3.079	.005
F57	5.239	.000
F58	4.430	.000
F59	2.898	.009
F60	6.940	.000

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพของแบบสอบถาม
แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .996

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item – total Statistics

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 60

Alpha = .99

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนาถดา บุษบงค์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 219 หมู่ที่ 18 ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยาลัยครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองพะอง ตำบลละหวด อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด พ.ศ. 2563 ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	