Chulalongkorn University
Chula Digital Collections

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

2022

# การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

นัทท์ฐาอร สมเดช
*คณะครุศาสตร์*

Follow this and additional works at: https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd

Part of the Teacher Education and Professional Development Commons

## Recommended Citation

สมเดช, นัทท์ฐาอร, "การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา" (2022). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 6315.
https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6315

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

# การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

นางนัทท์ฐาอร สมเดช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# ANALYSIS OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY ELEMENTS THAT INFLUENCE THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL

Mrs. Nattthaon Somdetch

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education in Supervision and Curriculum Development
Department of Educational Policy,Management, and Leadership
FACULTY OF EDUCATION
Chulalongkorn University
Academic Year 2022
Copyright of Chulalongkorn University

| | |
|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา |
| โดย | นางนัทท์ฐาอร สมเดช |
| สาขาวิชา | นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ |
| อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม | รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง |

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ดวงกมล บางชวด)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

นัทท์ฐาอร สมเดช : การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ( ANALYSIS OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY ELEMENTS THAT INFLUENCETHE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ. ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง และรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ในการแข่งขันระดับชาติ ปีการศึกษา 2560-2562 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 665 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายแต่ละองค์ประกอบ และวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเป็นขั้นตอน เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู และอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการดำเนินงานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยข้อที่มีระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตรมากที่สุดคือ สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุขความเข้าใจ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติงานของด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมากที่สุดคือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยข้อที่มีการดำเนินงานตามองค์ประกอบ โครงสร้างสนับสนุนชุมชนมากที่สุดคือ มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่กล่าวข้างต้น

| | | |
|---|---|---|
| สาขาวิชา | นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร | ลายมือชื่อนิสิต ..... |
| ปีการศึกษา | 2565 | ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก ..... |
| | | ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม ..... |

# # 6280071727 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT
KEYWORD: PROFESSIONAL LEARING COMMUNITY, PERFORMANCE STANDARDS OF TEACHERS

Nattthaon Somdetch : ANALYSIS OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY ELEMENTS THAT INFLUENCETHE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL. Advisor: Asst. Prof. BUNTARIKA BULPAKDI, Ph.D. Co-advisor: Assoc. Prof. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D.

The objectives of this research were 1) To study the operational level of the components of the Professional Learning Community (PLC) of teachers in secondary schools, 2) To study the level of performance according to the performance standards of the teachers in secondary schools, and 3) To analyze the components of the Professional Learning Community (PLC) of teachers affecting the performance according to the performance standards of teachers in secondary schools. It is quantitative research for which the population was composed of 11 schools, as winners of the Gold Medals and Gold Runner-Up Medals for Excellent Academic Institutions under the supervision of the Secondary Educational Service Area Office, promoting the use of PLC innovation in innovation and technology for teaching and learning in the national competition for the academic year 2017-2019. The informants were 665 school teachers. The research tools were questionnaires in form of rating scales. Data were analyzed by means of Enter Multiple Regression Analysis to study the coefficient of determination and the multiple regression coefficients of each predictor variable and Stepwise Multiple Regression Analysis to select the predictor variables that cooperatively affect the teacher performance and explain the predictive ability of each equation.

The results showed that the component of the Professional Learning Community (PLC) of teachers in secondary schools with the highest operational level was the 5 th Component: Caring community. The feature of the highest operational level of the Caring community component was that the group members have positive appreciation and conversation to encourage each other in their work and give moral support and encouragement to each other to create a happy and empathic operation of the PLC. The highest level of performance of the secondary school teachers was the 1 st aspect: the performance of duties. The feature of the highest performance level of teacher performance was the acceptance of differences of each learner in terms of gender, race, religion, culture, and learning capability. The components of the Professional Learning Community (PLC) of teachers affecting the performance of the teachers in secondary schools were respectively the 6 th Component: Supportive structure, where the operation following community support structure the most was that plans or schedules are set outside teaching periods to facilitate the meeting and get-together of the group members, and the 5 th Component: Caring community, which was in line with the aforementioned findings.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

| | | |
|---|---|---|
| Field of Study: | Supervision and Curriculum Development | Student's Signature ..... |
| Academic Year: | 2022 | Advisor's Signature ..... |
| | | Co-advisor's Signature ..... |

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจแก้ไข ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างละเอียดและมีคุณภาพ อีกทั้งคอยผลักดันให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปัญญา อัครพุทธพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำตลอดการดำเนินงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมาภา ประธานกรรมการสอบ และอาจารย์ ดร. ดวงกมล บางชวด ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวณี ชัยเชาวรัตน์ ศน. ปราใส สุทธิกรณ์ และ ดร. ปรีชา การสะอาด ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงนักวิชาการทุกท่านที่ให้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่อรพิน โพนยงค์ และคุณพ่อเจษฎา คุปตพงศ์กุล และขอขอบคุณ นายสิทธิพงศ์ สมเดช ที่คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทั้งแรงกายและแรงใจ จนผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน คุณครูรจนา นิตย์พะเนาว์ และคุณครูลักขณา ปัญญาพูนตระกูล รวมถึงเพื่อนครูและนักเรียนโรงเรียนโชคชัยสามัคคีและโรงเรียนขอนแก่นพัฒนศึกษาที่คอยให้กำลังใจในการศึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรทุกคนที่คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดมาอย่างอบอุ่น

ขอขอบคุณ รุ่นพี่สาขานิเทศการศึกษา และเพื่อนร่วมรุ่นที่คอยเป็นกำลังใจให้กันและกันเสมอมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการการศึกษา ขอมอบคุณความดีนี้ให้กับทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

นัทท์ฐาอร สมเดช

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ ..... 1

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา ..... 1

2. วัตถุประสงค์การวิจัย ..... 5

3. คำถามวิจัย ..... 5

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 6

5. ขอบเขตการวิจัย ..... 6

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ..... 7

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ..... 8

บทที่ 2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 9

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 10

1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 10

12 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 11

1.3 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 13

1.4 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ..... 16

1.5 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 19



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 23
2.1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ..... 23
2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) ..... 27
2.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ..... 31
2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) ..... 34
2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) ..... 38
2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) ..... 42
3. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ..... 46
3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ..... 46
4. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ..... 59
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ..... 69
1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูล ..... 69
2. เครื่องมือการวิจัย ..... 69
3. การสร้างเครื่องมือ ..... 70
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 71
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 73
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ..... 75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 83
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ..... 87

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ..... 88
ตอนที่ 6 ผลการสร้างสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ..... 93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ..... 100
1. สรุปผลวิจัย ..... 100
2. อภิปรายผลวิจัย ..... 106
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ..... 110
บรรณานุกรม ..... 112
ภาคผนวก ..... 121
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย ..... 122
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย ..... 124
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 128
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย ..... 137
ประวัติผู้เขียน ..... 140

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์สอน และระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ..... 75

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 76

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 77

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 78

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 79

ตารางที่ 6 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 80

ตารางที่ 7 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 81

ตารางที่ 8 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 82

ตารางที่ 9 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม..... 83

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 84

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 85

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ..... 86

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson’s correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย ..... 87

ตารางที่ 14 ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่างตัวแปรทำนาย ..... 87

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ..... 88

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ..... 89

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)..... 90

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ..... 90

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)..... 91

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)..... 92

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ..... 92

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ..... 93

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)..... 94

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)..... 94

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ..... 95

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ..... 96

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)..... 97

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ..... 97

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)..... 98

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)..... 99

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# สารบัญภาพ

**หน้า**

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครู ได้รับการจัดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเนื่องจากเป็นการทำหน้าที่พัฒนามนุษย์ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถใช้การเรียนรู้นั้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของตนเองตลอดชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทุกมิติ ทั้งนี้การพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มีคุณภาพสูงได้ ย่อมต้องอาศัยครูผู้มีคุณภาพสูงเช่นเดียวกัน การพัฒนาวิชาชีพจึงมีความจำเป็นและเป็นสามัญสำนึกของครูทุกคนที่ต้องร่วมทำ (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2561)

การประกอบวิชาชีพครู เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546) ที่ได้ระบุให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมทางการศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คุรุสภาจึงได้ดำเนินการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556) โดยมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562)

จากการปฏิบัติงานของครูภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น พบปัญหาจากการปฏิบัติงานของครู ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม ด้วยความคิดที่ว่าครูจะต้องมีความรู้มากกว่านักเรียน จึงทำให้ลักษณะที่ครูถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนโดยการเล่าบอก สอนตามหนังสือ และครูขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู ไม่ได้เป็นครูด้วยความรักสมัครใจ

สอดคล้องกับ ธีระพงศ์ บุศรากูล (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูไทยเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จุดอ่อนของครูไทยในปัจจุบันคือ ครูกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.11 ขาดประสบการณ์และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน ครูกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.73 ขาดการอบรม ขาดการพัฒนาสื่อการสอน และขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งครูกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.80 ยังมีจุดอ่อนด้านการสร้างบรรยากาศ การควบคุมและดูแลนักเรียนในชั้นเรียน

จากปัญหาการปฏิบัติงานของครูที่กล่าวมา ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการพัฒนาครูด้วยวิธีเดิมที่ผ่านมาในอดีต อาทิเช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การนิเทศ การประชุม และสัมมนา เป็นต้น ส่วนใหญ่เป็นลักษณะจากบนลงล่างตามที่หน่วยงานของผู้ใช้ครูได้วางนโยบายและสั่งการลงมาตามลำดับสายงาน ซึ่งมุ่งเน้นที่การฝึกอบรมด้านเทคนิคให้ครูมีเทคนิควิทยาการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการปรับวิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือกันน้อย แยกส่วนกันทำงาน จนขาดความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังลดทอนประสิทธิภาพการทำงานในยุคปัจจุบันที่ต้องเปิดใจรับฟัง เรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ปัจจุบันจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาครูที่เกิดจากความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะร่วมมือ รวมพลังกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก โดยใช้โรงเรียนหรือชั้นเรียนเป็นฐานของการพัฒนา ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งครูได้เรียนรู้และเผชิญสถานการณ์ในชั้นเรียน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2561)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน ตรวจสอบ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยรวมผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การร่วมมือร่วมพลังการทำงานร่วมกัน (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558) โดยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีต้นกำเนิดเมื่อปี ค.ศ. 1896 จากโรงเรียนทดลอง (Laboratory school) สังกัดมหาวิทยาลัยชิคาโก้ ประเทศสหรัฐอเมริกา หลังจากช่วงทศวรรษที่ 1910 แนวคิดนี้แพร่หลายไปยังแต่ละประเทศ ทั่วโลก ตามแนวคิดของการศึกษาสมัยใหม่ที่มีการสืบทอดการปฏิรูปการศึกษาในระบอบพิพัฒนนิยม เช่น โรงเรียนแบบเปิด (Open school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยลักษณะโรงเรียนดังกล่าวคือ ครูจะเป็นผู้นำในด้านการทดลองวิจัยและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติเช่นเดียวกัน (ซาโต้ มานาบุ, 2559) ระยะต่อมาเมื่อปี ค.ศ. 1998 Richard Dufour ได้เริ่มวิจัยและ

พัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าคือ แนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันของครู (Dufour, 2004)

ในปี พ.ศ. 2560 ประเทศไทยได้มีการริเริ่มดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งพบปัญหาจากการดำเนินงาน พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญญา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีภาระงานมาก ไม่สามารถดำเนินการตามแผนของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ไม่เข้าร่วมสังเกตการสอนเพื่อนครู และไม่เข้าร่วมประชุมตามกำหนด สอดคล้องกับ Prabjandee (2019) ซึ่งทำวิจัยเรื่อง Unwelcome truths of the professional learning community policy in Thailand: Teacher's sense making ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 83.26 คิดว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นภาระของครู จากปัญหาที่กล่าวมาพบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีปัญหาหลักคือ ครูคิดว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นภาระของครู และครูมีภาระงานมาก

ในทางกลับกัน Hord (1997) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัยถึงผลลัพธ์ที่แตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนที่ไม่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในหนังสือเรื่อง Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้ครูผู้สอนลดความรู้สึกโดดเดี่ยว เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธะกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธะกิจอย่างแข็งขัน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพ เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์เป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ และประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน คือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับปริญญา มีสุข, อังค์วรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ (2562) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)

พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวครูและนักเรียนได้อย่างประจักษ์ ครูมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากการสอนคนเดียวไปสู่การทำงานเป็นทีม เกิดความรักใคร่สามัคคีกันในโรงเรียน ครูเปลี่ยนจากการสอนตามหนังสือ ไปสู่การสะท้อนคิดร่วมกับผู้อื่น มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ ครูเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานและเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) มีการจัดการประกวดคัดเลือกและประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงาน ในระดับชาติ ภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรับรางวัลหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ เพื่อรับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลงานยอดเยี่ยม และมีความประพฤติในการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีและยอมรับของบุคคลในวิชาชีพและสังคม รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในฐานผู้ปฏิบัติงาน และยกย่องหน่วยงานและสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวอย่างที่ดี โดยผู้ขอรับการประเมินและสถานศึกษาสามารถนำเสนอผลงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการยอดเยี่ยม, ด้านการบริหารจัดการยอดเยี่ยม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนยอดเยี่ยม ซึ่งด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนยอดเยี่ยม ในปี พ.ศ. 2560 ได้เพิ่มรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ระดับชาติ ขึ้นในปีดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน โดยเกณฑ์การตัดสินให้ได้รับรางวัลดังกล่าวนั้น ต้องผ่านการประเมิน 3 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ ตามลำดับ ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษายอดเยี่ยมโดยคณะกรรมการที่ผ่านการแต่งตั้งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประเมินจากการปฏิบัติงานจริง และเอกสารเชิงประจักษ์ โดยสถานศึกษายอดเยี่ยมที่ได้รับรางวัลระดับชาติ ต้องมีผลการประเมินเฉพาะด้านของตัวชี้วัดที่ประเมินมีค่าคะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป และผ่านความเห็นชอบเพิ่มเติมจากคณะกรรมการประเมินอย่างเป็นเอกฉันท์และเป็นที่สิ้นสุด โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินหลายด้าน เช่น ผู้เรียนชั้นปีสูงสุดของสถานศึกษาจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ หรือสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ขึ้นไป และครูร้อยละ 80 ของสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ มีทักษะกระบวนการ PLC รวมทั้งสามารถนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

จากเกณฑ์การตัดสินรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลจะต้องมีการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติ ครูร้อยละ 80 ของสถานศึกษา มีความรู้ มีทักษะกระบวนการ PLC และครูและบุคลากรทางการศึกษานำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นผู้เหมาะสมในการให้ข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้ทราบว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**2. วัตถุประสงค์การวิจัย**

2.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

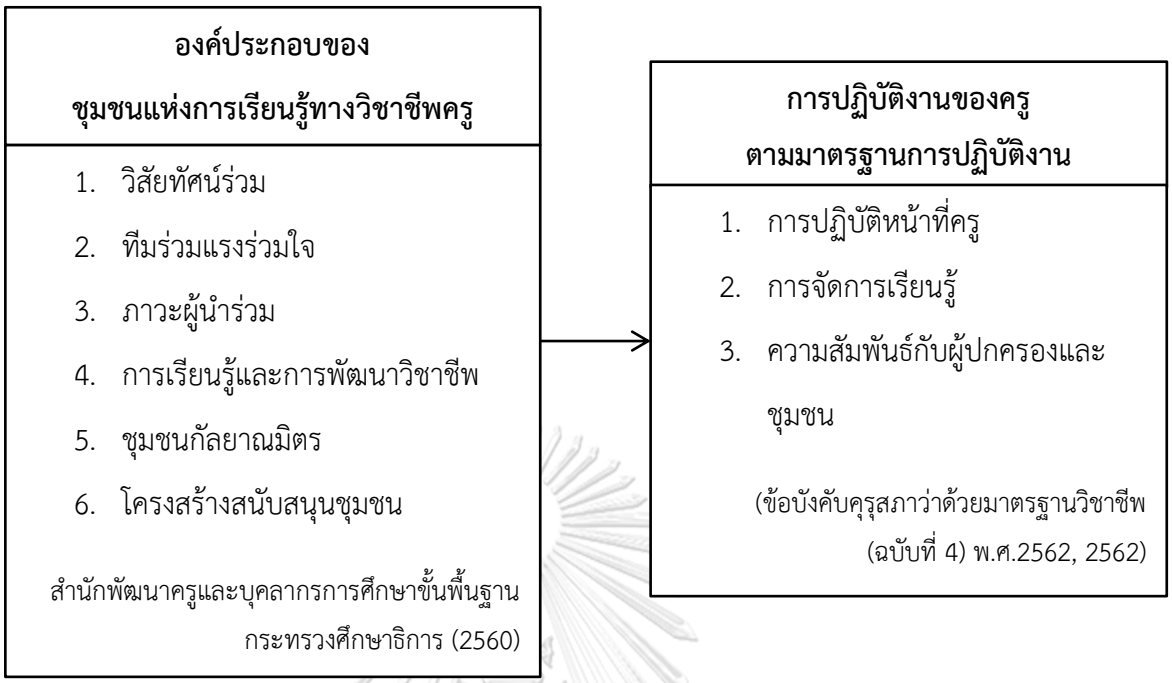
**3. คำถามวิจัย**

3.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูภายในโรงเรียนอยู่ในระดับใด

3.2 สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูภายในโรงเรียนอยู่ในระดับใด

3.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูส่งผลอย่างไรต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

**4. กรอบแนวคิดในการวิจัย**




ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**5. ขอบเขตการวิจัย**

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1. ตัวแปรอิสระ คือ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีขอบเขตตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)

1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

2. ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครู มีขอบเขตตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ประกอบด้วย

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

2.2 การจัดการเรียนรู้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

**ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง และรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในการแข่งขันระดับชาติ ปีการศึกษา 2560-2562 จำนวน 11 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 665 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

**6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย**

**6.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)** หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อทำงานร่วมกันแบบทีม สนับสนุนกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การร่วมมือร่วมพลัง การทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

**6.1.1 วิสัยทัศน์ร่วม** คือ ครูสามารถมองเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตระหนักถึงคุณค่าร่วมกัน และมีภารกิจร่วมปฏิบัติด้วยกัน

**6.1.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ** คือ กลุ่มครูที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยสมาชิกในกลุ่มร่วมกันคิด วางแผน ตัดสินใจ สร้างข้อตกลง วางแนวปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ รวมทั้งมีความเข้าใจและรับผิดชอบร่วมกัน

**6.1.3 ภาวะผู้นำร่วม** คือ การเกิดภาวะผู้นำในครู และภาวะผู้นำร่วมกันระหว่างกลุ่มครูที่ทำงานร่วมกัน ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน

**6.1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** คือ ครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันในกลุ่มครู และเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือจิตวิญญาณ ให้เป็นครูที่สมบูรณ์

**6.1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร** คือ การรวมกลุ่มของครูเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย

**6.1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน** คือ การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การกำหนดช่วงเวลานอกเวลาสอนเพื่อให้ครูได้ประชุมพบปะกัน การสนับสนุนปัจจัยสนับสนุนในการดำเนินงาน เช่น สถานที่ งบประมาณ สื่อเทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างโรงเรียน

**6.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

**6.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู** คือ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน และมีการพัฒนาตนเอง

**6.2.2 การจัดการเรียนรู้** คือ ครูร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ

**6.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน** คือ ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเข้าถึงบริบทของชุมชน อนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

**6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบ** คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

**7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย**

7.1 หน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำผลการวิจัยไปเสริมจุดเน้นในนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้

7.3 ครูสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มระดับการปฏิบัติงานได้อย่างตรงความต้องการของครู

# บทที่ 2
# หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    1.1. ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    1.2. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    1.3. ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    1.4. การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
    1.5. ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
    2.1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
    2.2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
    2.3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
    2.4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
    2.5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
    2.6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)
3. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
    3.1. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
        3.1.1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
        3.1.2. การจัดการเรียนรู้
        3.1.3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
4. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    5.1. งานวิจัยภายในประเทศ
    5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

**1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**1.1 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์การในการเรียนรู้ โดย Senge (1990) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากต้องการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงาน โดยตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้เกิดการดำเนินงานภายในองค์การให้ประสบความสำเร็จได้คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแนวคิดนี้มาจากความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ภายในมนุษย์ยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การเท่าที่ควร ดังนั้นแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จึงมีความเชื่อว่า หากสมาชิกทั้งหมดขององค์การได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลและองค์การที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกขององค์การจะทุ่มเทและแสดงศักยภาพที่สูงสุดของตนให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ในที่สุด ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนภายในสถานศึกษา Sergiovanni (1994) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการที่โรงเรียนจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การเปรียบเทียบ “โรงเรียนเป็นองค์การ” นั้น ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยเขาเห็นว่าควรเปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นชุมชน” จะเหมาะสมกว่า โดยความเป็นชุมชนจะยึดโยงสมาชิกของชุมชนด้วย ค่านิยม แนวคิด และความผูกพัน ซึ่งจะเป็นแนวคิดที่ตรงข้ามกับองค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะลำดับขั้นลดหลั่นลงมา

แนวคิดของโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้มีต้นกำเนิดเมื่อปี ค.ศ. 1896 จากโรงเรียนทดลอง (Laboratory school) สังกัดมหาวิทยาลัยชิคาโก้ ประเทศสหรัฐอเมริกา หลังจากช่วงทศวรรษที่ 1910 แนวคิดนี้แพร่หลายไปยังแต่ละประเทศ ทั่วโลกตามแนวคิดของการศึกษาสมัยใหม่ที่มีการสืบทอดการปฏิรูปการศึกษาในระบอบพิพัฒนนิยม เช่น โรงเรียนแบบเปิด (Open school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยลักษณะโรงเรียนดังกล่าวคือ ครูจะเป็นผู้นำในด้านการทดลองวิจัยและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเช่นเดียวกัน (ซาโต้ มานาบุ, 2559) ระยะต่อมาเมื่อปี ค.ศ. 1998 Richard Dufour นักการศึกษาชาวอเมริกันที่เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้เริ่มวิจัยและพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยกล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าคือ แนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันของครู (Dufour, 2004)

สำหรับในประเทศไทย แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้มีการเผยแพร่สู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 ในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 9 (EDUCA 2016) ได้มีการเผยแพร่แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการรวมตัวกันโดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษาทำให้เกิดภาคีเครือข่าย ซึ่งได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติในโรงเรียนทุกสังกัด ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปัจจุบันแนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่การฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินสำหรับเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 เป็นต้นมา (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์, 2561)

**12 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวทางที่หลายๆ ประเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ชวลิต ชูกำแพง (2560) กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูว่าหมายถึง การรวมตัวของครูเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเครือข่ายของกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เปลี่ยนแปลงห้องสอน ปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่เป็นจุดสำคัญที่สุดที่อยู่ติดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงให้การเรียนรู้ของเด็ก โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมตัวที่เน้นปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของครูในโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ และศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์ (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งเป็นความรู้ความสามารถ และแนวทางปฏิบัติ ที่เกิดจากการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้

ของผู้เรียน (Student learning) และการเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing learning) อย่างต่อเนื่อง

Senge (1990) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากร และขององค์กร โดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Sergiovanni (1994) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูโดยมีการปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของสมาชิก ในการทำงานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการในโรงเรียน มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทรบนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม

Hord (1997) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวความคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย แลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกันโดยต่างคนต่างเรียนรู้ และนำข้อมูลรวมถึงความคิดใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนให้เกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว

Fullan (1999) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คืออำนาจของพลังมวลชนเริ่มจากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา การอยู่ร่วมกันของบุคคลซึ่งมีความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็นวิชาชีพ (Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ (Collegiality) มีจิตใจใฝ่แสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้ เกิดการเป็นชุมชนขึ้น

Dufour, Eaker and Many (2006) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการร่วมมือรวมพลังของครูนักการศึกษาอย่างต่อเนื่องในการสืบสอบและวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ผลที่ดีกว่าของผู้เรียน การปฏิบัติในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานเชิงลึกที่ได้ผลระหว่างครู

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของครู และผู้บริหาร เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือคุณภาพของผู้เรียน ภายใต้บรรยากาศที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**1.3 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งออกเป็นระดับได้หลากหลายจากการทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ จากครูและเพื่อนนักเรียนให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก สามารถตั้งปัญหาและแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข้ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของ

ตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชน

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการ รวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC ตัวอย่างเช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของ มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2554) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The national level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์และความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์คือ การจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาวสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” ให้เกิดผลสำเร็จ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2563) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งได้ 4 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับเครือข่าย ระดับหน่วยงานย่อยในโรงเรียน หรือระดับชั้นเรียน หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับครูเป็นรายบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าแก่นักเรียน ดังนี้

1. ระดับโรงเรียน คือการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับแก้ปัญหาที่พบในโรงเรียน เช่น นักเรียนหรือชุมชนมีปัญหายาเสพติด ปัญหาสิ่งแวดล้อมสกปรก ปัญหาการโภชนาการในเด็ก ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ คิดเลขไม่เป็น ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อนักเรียน

2. ระดับเครือข่าย คือการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกับชุมชนเป็นปัญหาเดียวกันแบบรวมมือร่วมพลัง

3. ระดับหน่วยงานย่อยในโรงเรียน หรือระดับชั้นเรียน หรือระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือการใช้ PLC เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนร่วมกันในระดับของหน่วยงานย่อยในโรงเรียน ซึ่งมักเป็นปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนและคุณภาพชีวิตของนักเรียน

4. ระดับครูเป็นรายบุคคล คือการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันแบบรวมพลังตั้งแต่ 2-7 คน ต่อกลุ่ม เพื่อพัฒนา หรือปฏิรูปครูสู่นักเรียน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ของครูจากการเรียนรู้เชิงรับเป็นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำของนักเรียนที่เรียนไม่ทันเพื่อน

Watkins and Marsick (1992) กล่าวถึงระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้

1. ระดับบุคคล ทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย ระบุทักษะที่ต้องการเพื่อการทำงานในอนาคต ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนในการเรียนรู้ ปัญหาในการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ฟังก่อนพูด เคารพซึ่งกันและกัน

2. ระดับกลุ่ม ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือต่อกันในชุมชน สมาชิกของชุมชนร่วมกันตั้งเป้าหมายตามความต้องการ มีความเท่าเทียมกัน เน้นการทำงานเป็นทีมและวิธีการทำงานที่ดี สมาชิกในชุมชนมีการทบทวนผลของการดำเนินงานของชุมชน

3. ระดับองค์การ มีการสื่อสารสองทางระหว่างสมาชิกในองค์การ สมาชิกในองค์การสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวกและรวดเร็ว องค์การเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการวัดช่องว่างระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง องค์การสร้างบทเรียนง่ายๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน องค์การให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน องค์การเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์การ องค์การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร องค์การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มที่ต่างกัน องค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล องค์การส่งเสริมให้ทุกคนยึดเอามุมมองของผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ องค์การคำนึงถึงสิ่งที่มีต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์การมีการทำงานร่วมกับชุมชนภายนอก องค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน องค์การมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำและมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์การ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมักจะแบ่งจากการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ จากระดับการเรียนรู้ที่มีจำนวนสมาชิกน้อยจนถึงระดับ

การเรียนรู้ที่มีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น โดยมักจะแบ่งระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มย่อย และระดับโรงเรียน

**1.4 การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา**

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบทของชุมชนการเรียนรู้ และความแตกต่างทางสังคม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) สู่สถานศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการตามความเหมาะสม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าหมวด/ฝ่าย ครู ฯลฯ
2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย
   2.1. สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
   2.2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
   2.3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น
   2.4. กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล
   2.5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา
   3.1. ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกตามลำดับดังนี้
      3.1.1. ค้นหาปัญหา
      3.1.2. หาสาเหตุ
      3.1.3. แนวทางแก้ไข
      3.1.4. ออกแบบกิจกรรม
      3.1.5. นำไปสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล
   3.2. สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล

4.1. จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

4.2. คณะกรรมการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตามนิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

4.3. เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

5. สรุปรายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

5.1. ข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษาเป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา

5.2. คณะกรรมการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

5.3. สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

6.1. สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

6.2. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์ (2561) ได้เสนอการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Planning) เป็นขั้นนำความคิดไปสู่การกำหนดแผนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิเคราะห์เพื่อให้เห็นปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน สร้างความเข้าใจสภาวการณ์ ตระหนักถึงความสำคัญที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมสร้างสรรค์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) สมาชิกทุกคนร่วมกันนำเสนอประเด็นที่จะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรือนำนวัตกรรมใดมาใช้

แก้ปัญหา โดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ การพัฒนาผู้เรียน และเมื่อได้ประเด็นแล้ว สมาชิกจะช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการร่วมกันอย่างไร มีวิธีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร วางแผนวันเวลาที่เหมาะสม และวางแผนทรัพยากรที่ต้องการการสนับสนุน

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Acting) เป็นขั้นตอนที่สมาชิกร่วมกันดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ พบกันตามช่วงเวลาที่กำหนด สมาชิกแต่ละคนศึกษาข้อมูลมาก่อนในเบื้องต้นและนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observing) สมาชิกแต่ละคนจะนำผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันมาเสนอในวงสนทนาเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผล และให้ข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อการนำไปใช้ต่อไปอย่างมีประสิทธิผล

4. ขั้นสะท้อนผลร่วมกัน (Reflecting) เป็นการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ทั้งการสะท้อนผลตนเอง รวมทั้งการสะท้อนผลผ่านผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ เพื่อนครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น โดนสะท้อนผลเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

Dufour, Dufour and Eaker (2008) ได้เสนอการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน

2. สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมพัฒนาแนวคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมจุดแข็ง และกำจัดจุดอ่อนด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันนำแนวคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้

4. สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันวิเคราะห์ผลที่ค้นพบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนที่เกิดประสิทธิผลและส่วนที่ยังไม่บรรลุผล

5. สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันประยุกต์ใช้ข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุผลในวงจรการเรียนรู้รอบต่อไป

Caine and Caine (2010) นำเสนอการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การแบ่งปันตามลำดับ (Ordered sharing) คือ การเปิดพื้นที่ของการรับฟังซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้เวลาดำเนินการ 10-15 นาที โดยมีการกำหนดประเด็นพูดคุย สมาชิกร่วมกันแบ่งปันเรื่องราว ความคิดหรือสะท้อนมุมมองที่เกี่ยวข้องกับคำถามหรือประเด็นการเรียนรู้ร่วมกันที่กำหนดขึ้น

2. การศึกษาสะท้อนผล (Reflective study) คือ การทำความเข้าใจและปรับแต่งแนวคิดร่วมกัน ขั้นตอนนี้จะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 1 ชั่วโมง ในการนำเสนอประเด็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้อีกครั้งหนึ่งเกี่ยวกับประเด็นปัญหาหรือการพัฒนาการเรียนการสอนดังกล่าว มีการสนทนาซักถามเพื่ออภิปรายร่วมกัน ในขั้นตอนนี้อาจมีการเสนอแนวทางการปฏิบัติหรือการนำความรู้ไปใช้ผ่านการสาธิตเพื่อเพิ่มความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น

3. การตกลงทำวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกัน (Commitment to action research) คือ การนำความคิดไปสู่การปฏิบัติหรือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เวลาการดำเนินการประมาณ 25 นาที ทั้งนี้อาจปฏิบัติคนเดียว รายคู่ หรือรายกลุ่มย่อยก็ได้ สมาชิกแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนแนวความคิดที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในชั้นเรียน ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะนำมาสู่การสนทนาหรือสะท้อนผลกันในวงรอบต่อไปของการประชุม

4. จัดระบบความรู้ใหม่ (Regrouping) คือ การรวบรวมและเรียบเรียงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการประชุมกัน เวลาดำเนินการประมาณ 10-15 นาที โดยเน้นสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการที่ผ่านมา ประมวลประสบการณ์ต่างๆ ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเริ่มจากการรวมกลุ่มกันของสมาชิก จากนั้นร่วมกันปรึกษาปัญหาหรือคำถามที่สมาชิกของชุมชนต้องการแก้ไขร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน วางแผนปฏิบัติการสำหรับการแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแผนที่วางไว้ ร่วมกันเรียนรู้ ปรึกษา สะท้อนผล จนสามารถดำเนินงานถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันระหว่างสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และอาจนำผลการดำเนินงานของชุมชนไปขยายผลให้แก่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอื่นต่อไป

**1.5 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีมากมาย จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการดำเนินการอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์ (2561) ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า โรงเรียนในประเทศและโรงเรียนต่างประเทศที่ได้ริเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน โดยได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านประโยชน์ต่อผู้เรียน

1.1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในภาพรวม ผลสัมฤทธิ์ที่นี้หมายความถึงองค์ความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติรายวิชา ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่าผลสัมฤทธิ์ในวิชาประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่านของนักเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้กระบวนการดังกล่าว

1.2. ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยสังเกตได้จากอัตราการขาดเรียนของผู้เรียนที่ลดลงในภาพรวม

1.3. ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น และมีความหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.4. อัตราการสอบไม่ผ่านทั้งการสอบรายหน่วยการเรียนรู้และตลอดทั้งรายวิชาลดลงในภาพรวม

1.5. ลดภาระงานในรายวิชาที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีเวลาในการคิดทำกิจกรรมที่สนใจ และศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

2. ด้านประโยชน์ต่อครู

2.1. ครูจะมีความรู้สึกผูกพันธ์ต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2. ครูมีความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นที่พึ่งเมื่อเผชิญอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

2.3. ครูเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัจจุบันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน

2.4. ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.5. ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรมเกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง

2.6. ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและลุ่มลึกยิ่งขึ้น

3. ด้านประโยชน์ต่อโรงเรียน

3.1. เกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายใต้ระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรทุกคนสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน

3.2. เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.3. เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องตามบริบทและเป็นธรรมชาติ

3.4. เกิดองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากบรรลุภารกิจที่สำคัญคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศเชิงบวก

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2563) ได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลต่อผู้เรียน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนสามารถพัฒนาผู้เรียน เสริมสร้างยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยมีความรู้อย่างเข้าใจ มีทักษะตามสมรรถนะและตามหลักสูตร รวมถึงส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างความเป็นผู้นำ (Leadership) สร้างการเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) สร้างความเป็นนวัตกร (Innovator) สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียน ลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ด้านผลต่อครู การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนสามารถพัฒนาครูประจำการ ช่วยเสริมสร้างให้ครูเป็นครูมืออาชีพ เข้าใจในเนื้อหาการสอน สามารถออกแบบการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงสามารถพัฒนาครูให้ประเมินตนเองได้

3. ด้านผลต่อคณะผู้บริหาร การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนสามารถพัฒนาให้ความสามารถในการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหาร ทำให้เกิดการทำงานแบบรวมพลัง พัฒนาความสามารถในการทำวิจัยเกี่ยวกับบริหารจัดการด้วยวิชาการ ก่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับผู้บริหาร

4. ด้านผลต่อโรงเรียน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนสามารถพัฒนาให้ทั้งโรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งประชาธิปไตย สู่สุขภาวะ เป็นโรงเรียนที่มีความยั่งยืน

5. ด้านผลต่อโรงเรียนเครือข่าย การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนสามารถพัฒนาครูในระดับเครือข่าย ซึ่งเป็นสังกัดเดียวกันในระดับการศึกษาและประเภทการศึกษาต่างๆ และสามารถพัฒนาครูในระดับข้ามเครือข่าย เป็นการทำงานรวมพลังข้ามสังกัดในระดับการศึกษาและประเภทการศึกษาต่างๆ หรืออาจทำงานรวมพลังข้ามจังหวัดก็เป็นได้

Hord (1997) ได้สังเคราะห์รายงานการวิจัยถึงผลลัพธ์ที่แตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนที่ไม่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหนังสือเรื่อง Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement พบว่า การดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน** พบว่า

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน

3. รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

4. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

5. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหมาย

6. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

7. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

8. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

9. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

**ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน** พบว่า

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีผลดีต่อผู้เรียน คือ ช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นของผู้เรียน มีผลดีต่อครูผู้สอน คือ ครูได้พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เกิดความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน และมีผลดีต่อโรงเรียน คือ บุคลากรของโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

**2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้สังเคราะห์งานวิจัยจากทั้งในประเทศและต่างประเทศนำเสนอ 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของสถานศึกษา คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

**2.1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)**

**1. ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม**

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมหรือเป้าหมายร่วม (Shared vision/goals) คือ การเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จร่วมกัน มีความหวังร่วมกันของกลุ่ม

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธกิจที่ชัดเจนร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและ

เป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ (2562) แสดงทัศนะถึงการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shares values and vision) ว่าหมายถึง การที่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญ เนื่องจากการมีพันธะกิจที่ชัดเจนร่วมกันย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือ Learning community ในโรงเรียน ดังนั้นครูผู้จัดการเรียนรู้ที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

Senge (1990) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) คือ ภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนต้องมีร่วมกัน องค์การต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการร่วมกันของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดี่ยวกันทั้งองค์การจึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจกิจส่วนตนและส่วนรวมอย่างเต็มที่

Hord (1997) อธิบายไว้ว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and vision) คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

Hipp, & Huffman (2003) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึงการที่บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

Dufour, Eaker, & Many (2006) แสดงทัศนะถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน (Shared vision mission and value focus on student learning) ว่าหมายถึง การที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ส่งผลให้สมาชิกเกิดความตระหนักร่วมกันและเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและโรงเรียน ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการนำไปสู่ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมทั้งหมดข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยม พันธกิจ ทิศทาง เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและโรงเรียนเกิดประสิทธิผล

**2. ลักษณะสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วม**

ลักษณะสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมมีหลายประการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญวิสัยทัศน์ร่วมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวิสัยทัศน์ร่วมว่าเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน (Shared vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves, 2003)

2. เป้าหมายร่วม (Shared goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Dufour, Eaker, and Many, 2006)

3. คุณค่าร่วม (Shared valued) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน รวมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord,1997; Dufour, 2006)

4. ภารกิจร่วม (Shared mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Senge, 2000; Dufour, 2006)

**3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภายในโรงเรียน**

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวถึง กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภายในโรงเรียน โดยสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันพิจารณาสภาพความพร้อมของครู ผู้เรียน โรงเรียน เพื่อประเมินความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ หรือเป้าหมายที่ต้องการ สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (Goal) หรือภาพของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่โรงเรียนต้องการให้มีความชัดเจน โดยสอดคล้องกับข้อมูล ความพร้อมของโรงเรียนที่ร่วมกันกำหนดไว้ข้างต้น

มนตรี แย้มกสิกร (2559) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งอยู่ภายในขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนขั้นตอนแรกคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของนักเรียนที่ได้รับเลือกจากสมาชิกของกลุ่มว่าจะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นๆ โดยทั่วไปมักจะเลือกพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของโรงเรียน หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยพฤติกรรมของนักเรียน หมายถึง การแสดงออกของนักเรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ตัวอย่างเช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเป็นผู้นำ จิตอาสา ความอดทน ความซื่อสัตย์ และอื่นๆ ซึ่งสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนต้องเลือกพฤติกรรมเป้าหมายเพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ได้มากที่สุด

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้กล่าวถึงการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม ว่าเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกันนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ชาริณี ตรีวรัญญู (2560) กล่าวว่า ในระยะแรกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สมาชิกภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีการศึกษาและระบุสภาพปัญหาในการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวางแผนงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่มบนพื้นฐานของการวิเคราะห์สภาพปัญหาของผู้เรียน นโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษา ตลอดจน

บริบทที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงวางแผนบทเรียนโดยเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และเตรียมการสอน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมภายในสถานศึกษาเป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน พูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนานักเรียน เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ได้มากที่สุด

**2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)**

**1. ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ**

ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้ความหมายของทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative teamwork) คือ การเรียนรู้ของทีมหรือกลุ่มครูบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิด การทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติ ประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) คือ การร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระหว่างดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น เกิดการแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อและแหล่งการเรียนรู้ และแนวทางการจัดการเรียนรู้ต่างๆ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ คือ หัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอ

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ (2562) กล่าวว่า การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) คือ การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของ

โรงเรียน และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมมือ รวมพลัง วางแนวปฏิบัติ ประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกกิจกรรม ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน

**2. ลักษณะสำคัญของทีมร่วมแรงร่วมใจ**

ลักษณะสำคัญของทีมร่วมแรงร่วมใจมีหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทีมร่วมแรงร่วมใจไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll, & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There’s no I in team) (Dufour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้ใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และ กลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier, & Hipp, 2006)

Senge (1990) กล่าวว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจจะมีลักษณะคือ การที่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ทั้งนี้การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการเรียนรู้แบบทีม ตัวอย่างเช่น การเสวนา การอภิปรายถกปัญหา โดยการเรียนรู้ของทีมร่วมกัน ในโรงเรียนนั้นอาจจะมีทีมประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกเถียงปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีจัดการชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดและประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านวิธีการเรียนรู้ที่กล่าวมานั้น สุดท้ายจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

Dufour, Eaker, & Many (2006) ได้แสดงทัศนะถึงการร่วมมือ รวมพลัง ไว้ว่า การร่วมมือรวมพลังของทีม โดยจะเป็นไปในลักษณะของการพึ่งอาศัยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือ การปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน ทีมงาน และโรงเรียน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ มีลักษณะของการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีม ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นแนวคิดในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม บนพื้นฐานการรับฟังและความไว้ใจซึ่งกันและกัน ไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

**3. การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียน**

การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวถึงการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียนโดยเริ่มจากสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกลุ่มกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายร่วมกัน พูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน ตรวจสอบผลการปฏิบัติในส่วนของตนเองและเพื่อนสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยรวมเพื่อปรับปรุงความเป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียนในแต่ละแห่งอาจแตกต่างกันตามบริบทของการทำงาน

มนตรี แย้มกสิกร (2559) กล่าวว่า การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจคือ การสร้างกลุ่ม กลุ่มที่จะเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจได้มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนมาก เพราะการที่ครูจะมารวมตัวกันเป็น

เพื่อนที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องยาวนาน ต้องมีลักษณะนิสัยที่เข้ากันได้ มีวิธีคิดที่อยู่ในระดับที่ยอมรับซึ่งกันและกันได้ มีน้ำใจระหว่างกันและกัน ยอมรับและให้เกียรติกัน การสร้างกลุ่มโดยทั่วไปสมาชิกกลุ่มชมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมีประมาณ 4-8 คนต่อกลุ่ม สมาชิกควรเป็นกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกัน สอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น สมาชิกของกลุ่มจะต้องสร้าง ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยต้องตอบโจทย์ปัญหาอย่างน้อย 2 ประการ คือ การตอบโจทย์การพยายามทำให้เป้าหมายการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด และต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้นๆ ด้วย

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) อธิบายถึงการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจคือ การรวมกลุ่มของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เมื่อถึงขั้นตอนการวางแผนพัฒนาจะเป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกเถียง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยกลุ่มต้องประคับประคองให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC กลุ่มต้องช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่าจะดำเนินการอย่างไร แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไร สร้างเครือข่ายอย่างไร จนถึงขั้นลงมือปฏิบัติซึ่งสมาชิกจะนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน สมาชิกได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

ชาริณี ตรีวรัญญู (2560) ได้กล่าวว่าการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจโดยสร้างการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของกลุ่มครู ในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนแล้วสมาชิกร่วมกันสังเกต และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในขณะเรียน และกลุ่มครูร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงานจากข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ได้จากการสังเกตขั้นเรียน เพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงบทเรียนให้ดียิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยกลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้แก่ครูและบุคคลอื่น เพื่อขยายผลเติมเต็มความรู้ให้แก่เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจภายในโรงเรียนโดยสร้างให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกลุ่มกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายร่วมกัน พูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน การจัดการเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลร่วมกัน นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

## 2.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

### 1. ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

ภาวะผู้นำร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม คือ การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน และผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเปิดใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) คือการที่ผู้นำสามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน

Hord (1997) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำร่วมกัน (Shared leadership) ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย การปฏิบัติ การตัดสินใจ หรือการปรับปรุงโรงเรียน ผู้บริหารสนับสนุนครูหรือเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้

Hipp, & Huffman (2003) กล่าวว่า การเป็นผู้นำร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำทีมร่วมกันกับครูในการบริหาร

Murphy (2017) ได้แสดงทัศนะว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) หมายถึงการเป็นผู้นำร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหาร เป็นการกระจายอำนาจให้ครูสามารถดำเนินงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ เป็นการสร้างโอกาสให้ครูได้มีภาวะผู้นำ เป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคนไม่ใช่สร้างภาวะผู้นำให้เฉพาะผู้นำเท่านั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมหมายถึงการที่ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือกัน ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน ด้านนโยบาย การปฏิบัติ หรือการปรับปรุงโรงเรียน ในลักษณะของการกระจายอำนาจ ผู้บริหารส่งเสริมการแสดงออกของครูและช่วยเสริมสร้างอำนาจทางวิชาชีพแก่ครูผู้สอน

**2. ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำร่วม**

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำร่วมมีหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะ คือ

1. ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่า ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

2. ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจ เสริมสร้างอำนาจทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการนำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter, & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน (Olivier, & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, &Niska, 2004)

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดี

เมื่อบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson etal., 2004)

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วมมีลักษณะสำคัญคือ การสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำร่วมกันโดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการ การสนับสนุน การกระจายอำนาจร่วมกัน มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

**3. การสร้างภาวะผู้นำร่วมภายในโรงเรียน**

การสร้างภาวะผู้นำร่วมภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างภาวะผู้นำร่วมภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

มนตรี แย้มกสิกร (2559) อธิบายว่าการสร้างภาวะผู้นำร่วมเป็นการเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ การสร้างภาวะผู้นำร่วมเป็นการพัฒนาผู้นำอาจจะเป็นครูหรือครูอาวุโส (ครูที่มีประสบการณ์การสอนอย่างยาวนานและเป็นที่ยอมรับของครูรุ่นน้อง) หรืออาจเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนในประเทศไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมาก หากผู้บริหารโรงเรียนส่งสัญญาณให้ความสำคัญกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เรื่องนั้นๆ มักจะประสบความสำเร็จ

Camichael (1982) กล่าวว่าการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้น ผู้บริหารต้องไม่ทำตัวเป็นผู้คอยออกคำสั่งและคอยควบคุมการปฏิบัติของครูในทุกเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรมีการยกย่องและการให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ ในชุมชน และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่คณะครูในการร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันในสถานศึกษาผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต่อการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Kellogg (2007) ได้กล่าวถึงการสร้างภาวะผู้นำร่วมว่าเริ่มจากการสร้างกลุ่มผู้นำที่มีแรงจูงใจเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเคารพนับถืออย่างจริงใจ มีการวิเคราะห์ทำความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์กรร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นสำคัญ ให้สมาชิกได้แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นการสร้างผู้นำเล็กๆ ให้เกิดขึ้นภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วรวมตัวกลายเป็นกลุ่มผู้นำ ขยายเป็นเครือข่ายผู้นำที่ใหญ่ขึ้นครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร สมาชิกมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปว่า การสร้างภาวะผู้นำร่วมเริ่มจากการสร้างกลุ่มผู้นำที่มีแรงจูงใจเดียวกัน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู ให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นการสร้างผู้นำเล็กๆ ให้เกิดขึ้นภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วรวมตัวกลายเป็นกลุ่มผู้นำ

## 2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

### 1. ความหมายของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์ (2561) กล่าวถึงการเรียนรู้ของครูว่าหมายถึงการใช้ขั้นตอน กระบวนการหรือการใช้วิธีการเรียนรู้ต่างๆ ที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ และเกิดผลการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในความรู้ต่างๆ ความสามารถในการแสดงหรือกระทำพฤติกรรมต่างๆ การใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้งการแสดงความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

Reimer (2003) ได้แสดงทัศนะว่าการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่สร้างผลกระทบและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเห็นได้ชัด ทั้งต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและต่อการปฏิบัติงานนอกชั้นเรียน โดยกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นสามารถเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานของครู การเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาได้เป็นอย่างดี

Zepeda (2012) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Career-long process) เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับผู้เรียนและตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงการเรียนรู้ของครูที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ และเกิดผลการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของครู

**2. ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ**

ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) มีลักษณะของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการคือ

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ
2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครู คือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้คือรู้จักความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) อธิบายว่าการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็นร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, Eaker, and Many, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการ ที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัด การความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤช ไตรยวงค์, 2553; Stoll, & Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553)

McCall (1997) ได้กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด
2. มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การคิดไตร่ตรองทั้งเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
3. เป็นการพัฒนาที่มีโรงเรียนเป็นฐาน และเป็นการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติงาน
4. เน้นความร่วมมือกันโดยเปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูอย่างเปิดเผย
5. เน้นการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานครู

Zepeda (2012) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน
2. ครู คือศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจของเขาเอง
3. การพัฒนาวิชาชีพต้องอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ
4. ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือ
5. การพัฒนาวิชาชีพต้องส่งเสริมทางการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือจุดเน้นแรกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพ
7. มีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมการปรับปรุงดัดแปลงวิธีการปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ
8. เป็นการพัฒนาในขณะทำงานและต่อเนื่อง โดยมีการอภิปราย สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การโค้ชโดยเพื่อนครู การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้แบบต่างๆ จากการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันของบุคลากรครูอย่างมีความสุข เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

**3. การสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน**

การสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้บรรยายถึงการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนไว้ตลอดขั้นตอนการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดแผนงาน ดำเนินงานร่วมกัน สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่งสมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าสิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่เป็นปัญหา สะท้อนผลของการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

ชาริณี ตรีวรัญญู (2560) กล่าวถึงการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนโดยผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูได้พัฒนาตนเองจากการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมกันกับการพัฒนานักเรียนของตน ผ่านการกำหนดประเด็นเป้าหมายร่วมกันจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริง การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในการเรียนรู้ การสะท้อนผลและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการระยะยาวขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริง ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดดำเนินการร่วมกันกับเพื่อนสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายและครูเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาวิชาชีพของตน

Jalongo (1991) ได้อธิบายว่าการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนเกิดในระหว่างการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้

ทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนถึงการพัฒนาวิชาชีพไปพร้อมๆ กัน

กล่าวโดยสรุปว่า การสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างให้ครูได้พัฒนาตนเองจากการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมกันกับการพัฒนานักเรียนของตน เป็นการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานกับเพื่อนสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตามเป้าหมายจนกระทั่งครูเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาวิชาชีพของตน

**2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)**

**1. ความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร**

ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) คือ ความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งกัลยาณมิตร ว่าหมายถึงการเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรหมายถึงกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน มีการพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นกันในระหว่างสมาชิกในชุมชนในเชิงบวก

Bruce, & Stellern (2005) แสดงทัศนะถึงความหมายของ ชุมชนกัลยาณมิตร ว่าคือการรวมกลุ่มกันของสมาชิกในชุมชนที่มีความสัมพันธ์แบบเอื้ออาธร เกื้อกูล เป็นมิตร เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึงกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนแบบเอื้ออาธร เกื้อกูล เป็นมิตร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน

**2. ลักษณะสำคัญของชุมชนกัลยาณมิตร**

ลักษณะสำคัญของชุมชนกัลยาณมิตรมีหลายประการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของชุมชนกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้แสดงทัศนะถึงลักษณะสำคัญ 4 ประการของชุมชนกัลยาณมิตร ดังนี้

1. ชุมชนกัลยามิตรมีลักษณะเป็นการดำรงหรือหล่อเลี้ยงธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูล
2. ชุมชนกัลยาณมิตรเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศจากองค์กรที่เป็นทางการและมีลำดับขั้น มาเป็นบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว
3. ชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะของการเปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้อง การทำงานแบบโดดเดี่ยว สู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นอย่างปราศจากอคติ
4. ชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะของการเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาสู่วัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะเป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

Bruce, & Stellern (2005) อธิบายถึงลักษณะ 12 ลักษณะของชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) ไว้ดังนี้

1. การยอมรับ การไม่ตัดสิน และการสนับสนุน ให้พื้นที่ในการมองผู้อื่นในแง่บวก ไม่คุกคาม ปรารถนาดีต่อกัน และสนับสนุนกันและกัน

2. มีการใช้อวัจนภาษา วัจนภาษา และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อกัน เพราะน้ำเสียงและท่าทางของบุคคลย่อมแตกต่างกัน แต่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกซึ่งกันและกัน

3. มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพราะการตั้งเป้าหมายเป็นการประเมินความก้าวหน้า ย่อมส่งผลให้เกิดความหวังและประสบความสำเร็จร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น

4. การให้และรับฟังการสะท้อนผล การให้คำติชมที่เป็นประโยชน์และเอาใจใส่เป็นลักษณะสำคัญของการเปิดกว้างในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแสดงถึงความจริงใจและห่วงใย

5. การบอกความรู้สึก เพื่อให้ผู้ฟังได้รับรู้ เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้พูด ผู้ฟังย่อมสะท้อนความรู้สึกของผู้พูดภายใต้ความเอื้ออาทรระหว่างกันและกัน

6. ร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ กำหนดปัญหาร่วมกัน สร้างความเป็นไปได้ในแนวทางการแก้ไขปัญหา เลือกแนวทางการแก้ไขปัญหา และแก้ไขปัญหาร่วมกัน

7. มีการแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนนั้นบ่อยครั้งที่เกิดความขัดแย้งในรูปแบบและระดับต่างๆ ความเคารพและความเห็นอกเห็นใจระหว่างการทำงานร่วมกันจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้

8. การเสริมแรงที่สร้างไว้เพื่อเริ่มต้นหรือคงไว้ซึ่งพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชน อาทิ พูดให้กำลังใจ หรือยิ้มให้กันและกัน

9. การรับผิดชอบในการกระทำร่วมกัน คือการยอมรับในสิ่งที่ตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในชุมชนไม่ว่าผลจะออกมาเป็นเช่นไร

10.มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ดูแลสุขภาพร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ไม่ส่งความเครียดถึงกันและกัน

11.ตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองในเชิงบวก คือกระบวนการตลอดชีวิตที่นำไปสู่การยกระดับจิตใจ มีความเห็นอกเห็นใจต่อชุมชน มั่นใจและเข้าใจจุดประสงค์ของการอยู่ร่วมกันในชุมชน

12.มีความเห็นอกเห็นใจอย่างแท้จริง การให้อภัย และมีความรักต่อสมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งจะนำไปสู่จิตวิญญาณภายในของแต่ละบุคคลและชุมชน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตรมีลักษณะเป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีการสะท้อนผลและรับฟังการสะท้อนผล มีวิถีแห่งอิสรภาพ เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และอุทิศตนเพื่อวิชาชีพร่วมกัน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

**3. การสร้างชุมชนกัลยาณมิตร**

การสร้างชุมชนกัลยาณมิตรภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

มนตรี แย้มกสิกร (2559) กล่าวถึงการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรว่าเป็นการสร้างความเชื่อใจและสร้างสัมพันธ์การทำงานเชิงบวกระหว่างสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความมั่นคง ยั่งยืน ก้าวหน้าได้

สฤษดิ์ วิวาสุขุ (2565) อธิบายถึงแนวทางการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรไว้ว่า สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องมีศรัทธาร่วมกันพัฒนาวิชาชีพครูและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้หลักการสุนทรียสนทนา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้พูดและรับฟังซึ่งกันและกัน เน้นการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน มีความสุขใจร่วมกัน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปด้วยความสุขความเข้าใจ สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ น่าเชื่อถือ เคารพ ให้เกียรติ ให้เกิดในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เอาใจใส่และทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีความสุข ปลอดภัย ปลอดการใช้อำนาจกดดันในการทำงานร่วมกัน

Dufour, Eaker, & Many (2006) อธิบายถึงการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรว่าเริ่มต้นจากการสร้างวิถีของการทำงานที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ถนอมน้ำใจระหว่างเพื่อน เห็นคุณค่าของความคิดเพื่อน มองการกระทำของเพื่อนในมุมบวก ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างเป็นมิตร มุ่งสร้างความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมเป็นสำคัญ พยายามขจัดปัญหาอุปสรรคและมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรเริ่มจากสร้างวิถีของการทำงานที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน เปิดโอกาสให้ครูได้พูดและรับฟังซึ่งกันและกัน เน้นการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงานที่มีคุณภาพร่วมกัน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีความสุข ปลอดภัย ปลอดการใช้อำนาจกดดันในการทำงานร่วมกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

### 1. ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2554) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) คือ การสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสนับสนุนให้เกิดการคงอยู่ต่อไป ได้แก่ การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานแบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ว่าคือ การจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ (2562) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าโครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือ การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสอนของเพื่อนร่วมงาน และของชุมชนการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน จะช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สมบูรณ์

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Hord (1997) อธิบายถึงการมีเงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions) ไว้ว่า ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขกับครูผู้สอนเพื่อให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ มีการยกย่องชมเชย ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องมีความคิดสร้างสรรค์มีนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Hipp, & Huffman (2003) กล่าวว่า เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive conditions) หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสดงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชนคือการมีโครงสร้างการดำเนินการ สภาพแวดล้อม สถานที่ ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ สนับสนุนการดำเนินการของชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ อาทิ การเตรียมความพร้อมให้สมาชิกของชุมชนได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องสร้างให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้จนถึงเป้าหมายที่ชุมชนได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น

**2. ลักษณะสำคัญของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน**

ลักษณะสำคัญของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างสนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood, & Louis, 1992)

ฉันทนา ภุมมา (2564) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการจัดโครงสร้างสนับสนุนการเกิดของชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง วางแผนประสานงานกันจนสานต่อ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ว่ามีลักษณะ 2 ประการ ประการแรกคือการสร้างความเข้าใจและความตระหนักร่วมกัน ศึกษาข้อมูลสารสนเทศ ทิศทางการพัฒนาและความต้องการพัฒนาของโรงเรียน และประการที่สองคือการเตรียมสภาพแวดล้อม กำหนดกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารโรงเรียนขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดสรรเวลา กำหนดตารางเวลาหรือช่องทางที่นอกเหนือจากเวลาสอนเพื่อให้ครูพัฒนาวิชาชีพร่วมกันตามความเหมาะสม จัดสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาทิ จัดพื้นที่ที่ไม่มีสิ่งกระตุ้นความสนใจจากภายนอก พื้นที่มีความสะอาด อากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสื่อเทคโนโลยีช่วยในการนำเสนอและการสื่อสาร อาทิ คอมพิวเตอร์ จอรับภาพ เครื่องฉายภาพ เครื่องเสียง เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระดับ

บุคคลและระดับหน่วยงาน อาทิ ศึกษานิเทศก์ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะส่งผลดีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

Martin (2011) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนคือต้องมีลักษณะของระบบงาน โดยสถานศึกษาต้องจัดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร จัดระบบงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือครูให้เกิดความมั่นใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ช่วยให้ครูมีโอกาสได้สังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้ ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีลักษณะลดความเป็นองค์การ และเน้นความเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ มีการจัดเงื่อนไขสนับสนุน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้เปิดกว้างทางความคิดให้แก่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**3. การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียน**

การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียนไว้หลายท่าน ดังนี้

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวถึงการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานในบริบทการทำงานในโรงเรียนตามแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมในลักษณะที่ช่วยเสริมพลัง เติมความคิด เช่น การเชิญวิทยากรหรือผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก หรือจากโรงเรียนใกล้เคียงมาอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือเป็นพี่เลี้ยงให้ครูในโรงเรียน และคอยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่สอนได้เต็มที่ หรืออาจมีการให้รางวัลแก่ครูเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน จัดกิจกรรมที่ช่วยให้คณะครูหรือสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการจัดการเรียนรู้และร่วมวิพากษ์ เพื่อให้คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งการสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถจัดกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

มนตรี แย้มกสิกร (2559) ได้อธิบายถึงการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ 2 ด้านคือ การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน และการปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน คือ การจัดสิ่งสนับสนุนให้กลุ่มครูได้เกิดการรวมตัวกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ปัจจัยที่มีผลได้แก่

1.1 เวลา (Time) ผู้บริหารโรงเรียนอาจส่งเสริมและให้โอกาสแก่ครูได้มีเวลาได้พบปะพูดคุยร่วมกัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ

1.2 พื้นที่ (Space) การสร้างพื้นที่เฉพาะเพื่อให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ใช้เป็นสถานที่ทำกิจกรรมร่วมกัน จะมีผลทั้งความสะดวกในการทำงานและยังมีผลต่อความรู้สึก การได้รับการยอมรับ การสร้างการรับรู้ทางสังคมของสมาชิกในโรงเรียนทั้งหมด

2. การปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถเดินหน้าได้เพียงลำพัง จำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก มีปัจจัยทีมีผลได้แก่

2.1 การสนับสนุน (Support) การมีระบบสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกจะเป็นกำลังใจสำคัญของกลุ่มครู อาทิ การทำความร่วมมือกับคณะครุศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ เพื่อการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้ครูรู้สึกอบอุ่นและได้เรียนรู้อย่างมั่นใจ ภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง

2.2 หุ้นส่วน (Partnership) โรงเรียนจะต้องพยายามสร้างหุ้นส่วนที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของ การดึงมาเป็นหุ่นส่วนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ปราชญ์ชุมชน นักธุรกิจ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม พระสงฆ์ เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ถือเป็นหุ้นส่วนสำคัญ ที่จะมีส่วนรับรู้และร่วมเรียนรู้งานพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน และจะมีผลต่อภาพลักษณ์ของโรงเรียนร่วมด้วย

2.3 เครือข่าย (Networks) การทำงานในยุคศตวรรษที่ 21 การมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นโอกาสดีที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในปัจจุบัน อาจเป็นเครือข่ายความร่วมมือผ่านการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ก็ย่อมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียนจะถูกสร้างโดยผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมาก โดยสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุนทั้งเวลา และสถานที่ และสนับสนุนการปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรภายนอกเพื่อการทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมเรียนรู้งานพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน

**3. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่สภารับรอง ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพครูประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556) ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562, 2562)

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562, 2562)

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556)

จากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการปฏิบัติงานของครูดำเนินการภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน**

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูทั้ง 3 ด้านไว้ดังนี้

**1. การปฏิบัติหน้าที่ครู**

**1.1 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู**

การปฏิบัติหน้าที่ครูเป็นส่วนสำคัญในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ครู ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ ดังนี้

นิวัตต์ น้อยมณี และกัญภร เอี่ยมพญา (2560) กล่าวว่า หน้าที่ครู คือการอบรมสั่งสอน เผยแพร่ความรู้ ทักษะ ความคิด คุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียน มีความรู้ทางวิชาการ มีทักษะทั้งด้านส่วนตัว อาชีพ เพื่อการดำรงตน เป็นคนดีของสังคม และครูมีหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู คือ การจัดการศึกษาสมบูรณ์สู่การปฏิบัติ โดยครูต้องพัฒนาผู้เรียนด้านวิชาการ ปลูกฝัง ส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในสถานศึกษาและสังคม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ

รักษิต สุทธิพงษ์ (2563) ได้แสดงทัศนะว่า หน้าที่ครู คือการหล่อหลอมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ครูจึงต้องเตรียมเนื้อหาการสอน สื่อการสอน และอบรมคุณลักษณะที่ดีงามให้แก่ผู้เรียนได้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนพร้อมทั้งการอบรม ปลูกฝัง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**1.2 ลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครู**

ลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูมีหลายลักษณะ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ว่ามิใช่การสอนหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสอนผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจ หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกที่ถูกต้อง เหมาะสม ตามรูปศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า TEACHERS ในตัวอักษร T, E และ A คือ

T (Teaching) หมายถึง การสอน ครูต้องมีเทคนิคการสอนที่ดีทำหน้าที่สอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ครูทุกคนจึงควรตระหนักในด้านการสอนเป็นอันดับแรก โดยถือว่า หัวใจ

ของความเป็นครูต้องอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีความรู้ ครูที่ดีต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใส่ใจในตัวผู้เรียนไม่ใช่สอนหนังสือเพียงอย่างเดียว

E (Ethics) หมายถึง จริยธรรม ครูต้องมีหน้าที่ในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน เพราะพฤติกรรมที่เหมาะสมของครูจะเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติต่อไป ครูทำหน้าที่เช่นเดียวกับพ่อแม่ที่ต้องเลี้ยงดูลูกแล้วยังต้องอบรมสั่งสอนลูกให้เป็นคนดี เป็นแบบอย่างให้ลูกประพฤติปฏิบัติตาม

A (Academic) หมายถึง วิชาการ ครูต้องมีคุณลักษณะใฝ่หาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มิฉะนั้นครูจะตามข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ทันกับปัจจุบัน การแสวงหาความรู้ของครูต้องแสวงหาความรู้โดยการอบรม การเรียนรู้ตามอัธยาศัยจากสื่อต่างๆ ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากสังคมเป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน

วิจารณ์ พานิช (2556) อธิบายถึงลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต โดยครูในยุคนี้จะไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้” เรียนพร้อมกับผู้เรียนและเพื่อนครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นได้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสังคม และครูต้องเป็นตัวอย่าง แก่ผู้เรียนในเรื่องความดี คุณธรรม จริยธรรม เชื่อมโยงกับเหตุการณ์จริง ชีวิตจริง

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูคือครูต้องมีคุณลักษณะใฝ่หาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูต้องมีเทคนิคการสอนที่ดี พัฒนาตนเองพร้อมกับผู้เรียนและเพื่อนครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งครูต้องอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**1.3 บทบาทของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครู**

บทบาทของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครูหมายถึงการแสดงออกของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครูไว้ ดังนี้

นิวัตต์ น้อยมณี และกัญภร เอี่ยมพญา (2560) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครู 2 ส่วน คือ

1. บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง คือ ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเทคนิค การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้โดยเปลี่ยนจากที่เคยใช้วิธีบรรยายมาเป็นการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักคิด ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่การปฏิบัติ

2. บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูมีหน้าที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและ

วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูมีหน้าที่ปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ รวมถึงส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน (2560) อธิบายถึงบทบาทและหน้าที่ของครูว่า ครูมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาเยาวชนโดยให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน ให้ความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพตามหลักสูตร ครูมีบทบาทในการเป็นผู้นำด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยครูจะต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปกครองของประเทศคือ ระบอบประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนและคนในชุมชน

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2561) แสดงทัศนะว่าบทบาทและหน้าที่ของครู คือ สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตภายใต้กฎหมาย มีความตรงต่อเวลา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

สรุปได้ว่า บทบาทของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครูมีทั้งบทบาทต่อตนเอง และบทบาทต่อนักเรียน โดยครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### 1.4 การปฏิบัติหน้าที่ครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ซึ่งกำหนดมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 5 สมรรถนะ และผู้วิจัยได้ศึกษาประกาศคณะอนุกรรมการอำนวยการทดสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2564 โดยคุรุสภาซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ภายใต้สมรรถนะที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนด ตามรายละเอียดดังนี้

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

1.1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะที่ดีงามอย่างเต็มความสามารถ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถและช่วงวัย

1.2. รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

2.1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม

2.2. ปฏิบัติตนโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม และมีส่วนช่วยให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

3.1. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่

3.2. ยอมรับความแจกจ่างของผู้เรียน ทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้

4. สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

4.1. กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงในในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยใช้การเสริมแรงทางบวก

4.2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ

5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

5.1. ติดตามข้อมูลข่าวสารการศึกษา สังคม การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ โดยสามารถนำมาปรับใช้/เชื่อมโยงกับเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2. นำแนวคิด เทคนิควิธีการ หรือความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ มาประยุกต์ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 2. การจัดการเรียนรู้

### 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นส่วนที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อผู้เรียนโดยตรง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557) กล่าวว่า การจัด การเรียนรู้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ การส่งเสริมผู้เรียนให้ มีความรู้ ความคิด มีปัญญา มีวิธีคิด บูรณาการองค์ความรู้ ค้นพบทางเลือก ประยุกต์สร้างนวัตกรรมเพื่อปฏิบัติสู่การดำรงชีวิต ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาทักษะ การฟัง การอ่าน การคิด การถาม การเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการอ่านเขียนสื่อความหมาย การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ เป็นผู้มีเหตุผล มีวิธีคิด ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพผู้เรียนได้เรียนรู้ให้ครอบคลุมสอดคล้องกับศักยภาพและหน้าที่ของผู้เรียน

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562) อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของผู้สอน ตั้งแต่การวางแผนจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และเกิดทักษะ หรือสมรรถนะต่างๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

Good (1975) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถานศึกษา

Hill (1982) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้ ความคิด มีปัญญา มีวิธีคิด ผ่านกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของครูผู้สอน

### 2.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้

ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้มีหลายลักษณะ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้ของครู ตามรูปศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า TEACHERS ในตัวอักษร E และ R คือ

E (Evaluation) หมายถึง การประเมินผล เพื่อทราบความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงโดยวัดและประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อทราบผลและพัฒนาผู้เรียนได้ทันเวลา และครอบคลุมพฤติกรรมของผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

R (Research) หมายถึง การวิจัย ครูต้องทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ทำการวิจัยในชั้นเรียน (Action research) เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เพื่อจะได้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัชรา เอิบสุขสิริ (2564) อธิบายถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้ว่าคืองานชนิดหนึ่งที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้สอนหรือผู้จัดการเรียนการสอนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี แล้วต้องมีศิลปะการถ่ายทอดความรู้ หรือมีเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างถ่องแท้ พร้อมกับการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียนและต่อครูผู้สอน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้นี้มีลักษณะเป็นการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ครูต้องมีการประเมินผลและดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล และนำปัญหาในชั้นเรียนมาจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนต่อไป

**2.3 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้**

บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้มีหลายขั้นตอน ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2560) กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
2. กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้และทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
4. จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

7. วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562) อธิบายว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทหลักของครู โดยครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนหลักของห้องเรียน ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติผู้เรียนและวัตถุประสงค์รายวิชา โดยครูต้องสร้างกระบวนการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่ครอบคลุมและเข้าใจในตัวผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ เทคโนโลยี เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างดีที่สุด

Hough and Duncan (1970) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ กิจกรรมที่บุคคลคือครูได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งบทบาทหน้าที่ของครูประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) คือ การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชา มีการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) คือ การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) คือ การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) คือ ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

สรุปได้ว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ วัดผล ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

**2.4การจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู**

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ซึ่งกำหนดมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดการเรียนรู้ให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 6 สมรรถนะ และผู้วิจัยได้ศึกษาประกาศคณะอนุกรรมการอำนวยการทดสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือทดสอบและประเมิน

สมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2564 โดยคุรุสภา ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ภายใต้สมรรถนะที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนด ตามรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

1.1. สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

1.2. สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร

2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

2.1. สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร

2.2. สามารถจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร

3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

3.1. สามารถดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ

3.2. สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

4.1. สามารถจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน

4.2. สามารถจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

5.1. สามารถทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียน

5.2. สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เช่น CAI, google classroom, Kahoot เป็นต้น

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

6.1. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

6.2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

**3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

**3.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเป็นส่วนสำคัญในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนไว้ ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ที่เป็นการก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยวิธีที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นได้

Harris (1963) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน คือการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน แจ้งข่าวคราว การเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบ แล้วให้ความช่วยเหลือผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

Epstein (2002) ได้แสดงทัศนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง คือการมีส่วนร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองในเรื่องต่างๆ อาทิ การร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาของบุตร รวมทั้งเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือครู ผู้บริหาร หรือผู้เรียน ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน

Frank (2007) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชนคือการมีส่วนร่วมระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างชุมชนที่มีความเท่าเทียม เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน มีส่วนร่วม ตอบแทนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ของชุมชนที่ตั้งอยู่และระบบของโรงเรียนไม่สมารถแยกออกจากชุมชนได้

Moles, & Fege (2011) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชนว่า เป็นการรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้แนวคิดที่ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ใช่แค่ความรับผิดชอบของครูหรือผู้ปกครองของนักเรียนเพียงฝ่ายเดียว และในฐานะที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ความรับผิดชอบในการร่วมกันพัฒนาสมาชิกในชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในชุมชนควรคำนึงด้วยเช่นกัน

อาจสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมกันของครูกับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การเคลื่อนไหวทางการศึกษา ที่ก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกันระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน

**3.2 ลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

ลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีหลายลักษณะ ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวถึงลักษณะของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามรูปศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า TEACHERS ในตัวอักษร C, H และ S คือ

C (Cultural heritage) หมายถึง การสืบทอดวัฒนธรรม ครูต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อให้วัฒนธรรมที่ดีคงไว้สืบทอดให้คนรุ่นหลังประพฤติตาม อบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนในมรดกวัฒนธรรมไทย ให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้เป็นแบบอย่างท่ามกลางกระแสการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

H (Human relationship) หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน กับเพื่อนครู กับผู้บริหาร กับผู้ปกครอง กับบุคคลสายสนับสนุนการสอนในโรงเรียน และชุมชน การร่วมกิจกรรมกับวัดเป็นการปลูกฝังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้คุณธรรมจริยธรรม จากวัด กิจกรรมการเยี่ยมบ้าน จะช่วยทำให้ครูได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน จะได้เข้าใจผู้เรียนมากกว่าการสอนหนังสือในห้องเรียน การร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม ก็เป็นหน้าที่ของครูด้วยเช่นกัน

S (Service) หมายถึง การบริการ ครูต้องทำหน้าที่บริการผู้เรียนและผู้ปกครอง ครูต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในด้านต่างๆ การบริการของครูเป็นการบริการที่ไม่มุ่งหวังค่าตอบแทน ครูต้องสละเวลาให้บริการแก่นักเรียนและชุมชนอย่างเต็มความสามารถของตน

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีลักษณะเป็นการสืบทอดวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน กับเพื่อนครู กับผู้บริหาร กับผู้ปกครอง อีกทั้งครูต้องบริการผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมถึงให้คำปรึกษาแก่ชุมชนอีกด้วย

**3.3 บทบาทของครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

บทบาทของครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีหลายบทบาท ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนไว้ ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) กล่าวถึง บทบาทที่สำคัญของครูและโรงเรียนต่อชุมชน ดังนี้

1. บทบาทในการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. บทบาทในการประเมินผู้เรียน
3. บทบาทในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ
4. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตร
5. บทบาทในการประสานความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน สังคมเพื่อจัดการศึกษา
6. บทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา
7. บทบาทในการระดมทรัพยากรและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน (2560) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนว่าครูต้องมีบทบาทในการพัฒนาสังคม ช่วยให้ความรู้แก่คนในชุมชนในด้านวิสามัญหรือวิชาชีพ เพราะจะทำให้คนในชุมชนมีพื้นฐานการศึกษาอันจะนำไปสู่ความรู้และความเข้าใจเรื่องอื่นๆ รอบตัว นอกจากนั้นครูอาจมีส่วนช่วยในการริเริ่ม ส่งเสริม และแนะนำในเรื่องการประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563) กล่าวว่า การดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครอบครัว และผู้ปกครองว่าสามารถดำเนินงานได้หลากหลาย ได้แก่ ครูสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน การให้ความช่วยเหลือชุมชนในด้านความรู้ ข่าวสาร พัฒนาชุมชน ออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและผู้เรียนตามบ้าน รายงานผลการเรียนและอื่นๆ ของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยครูมีหน้าที่ดูแลนักเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา ความพึงพอใจและความต้องการของชุมชนต่อโรงเรียน และโรงเรียนต่อชุมชนผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

รักษิต สุทธิพงษ์ (2563) ได้แสดงทัศนะถึงบทบาทของครูต่อชุมชนว่า ครูมีบทบาทเป็นผู้ให้บริการวิชาการแก่ผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในชุมชนสังคม เป็นผู้ที่ได้รับความเคารพนับถือและได้รับความไว้วางใจจากท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

สรุปได้ว่า บทบาทของครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนคือครูมีบทบาทในการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงครูต้องศึกษาความต้องการของสังคมเพื่อช่วยพัฒนาสังคม

**3.4 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนตามมาตรฐานวิชาชีพครู**

จากการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงศึกษาข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ซึ่งกำหนดมาตรฐานวิชาชีพด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนให้ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 สมรรถนะ และผู้วิจัยได้ศึกษาประกาศคณะอนุกรรมการอำนวยการทดสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเครื่องมือทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2564 โดยคุรุสภา ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ภายใต้สมรรถนะที่มาตรฐานวิชาชีพกำหนด ตามรายละเอียดดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

1.1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา

1.2. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา

2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

2.1. สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

2.2. สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานปกครองของท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

3.1. สามารถรายงานการศึกษาสภาพแวดล้อมของชุมชน โดยเลือกประเด็นศึกษา ได้แก่ 1) วิทยากรในชุมชน 2) ปราชญ์ชาวบ้านในชุมชน 3) แหล่งเรียนรู้ในชุมชน 4) วัฒนธรรมของชุมชน 5) เศรษฐกิจของชุมชน

3.2. สามารถปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีพฤติกรรมบ่งชี้ 2 ข้อ ดังนี้

4.1. สามารถรายงานการศึกษาวัฒนธรรมขอชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น โดยเลือกศึกษาตามประเด็น ได้แก่ 1) วิทยากรด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น

2) ปราชญ์ชาวบ้านด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น 3) แหล่งเรียนรู้ในชุมชนด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น 4) การอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาในท้องถิ่น

4.2. สามารถนำวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนตามประเด็น ได้แก่ 1) องค์ความรู้ของวิทยากรด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น 2) องค์ความรู้ของปราชญ์ชาวบ้านด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาในท้องถิ่น 3) องค์ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนด้านวัฒนธรรมของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**4. รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้มีการคัดเลือกและมอบรางวัล OBEC AWARDDS ครั้งที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ได้มีการกำหนดรางวัล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 ได้มีการเพิ่มรางวัลด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประเภทสถานศึกษายอดเยี่ยม ชื่อรางวัลคือ สถานศึกษายอดเยี่ยม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ระดับมัธยมศึกษา ได้ดำเนินการคัดเลือกและมอบรางวัลอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยที่มีการประเมิน 3 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค และระดับชาติ ตามลำดับ ประเมินและคัดเลือกสถานศึกษายอดเยี่ยมโดยคณะกรรมการที่ผ่านการแต่งตั้งจากซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

**การประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น**

สถานศึกษาที่เสนอขอรับการประเมินขอรับรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นดังต่อไปนี้

1. เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยในการสอบ O-NET ของชั้นปีสูงสุดในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ 2 กลุ่มสาระ ขึ้นไป หรือมีคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของปีก่อนหน้านั้น 2 กลุ่มสาระขึ้นไป
3. เป็นสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีขึ้นไป
4. เป็นสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล/ยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับภูมิภาคขึ้นไปอย่างน้อย 1 รางวัล ในรอบ 3 ปีการศึกษาที่ผ่านมา

สถานศึกษาจะต้องมีผลการประเมินคุณสมบัติเบื้องต้น โดยใช้เกณฑ์ “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” และมีผลการประเมินต้องได้ “ผ่าน” ทุกข้อ จึงจะได้รับการประเมินเฉพาะด้าน

**การประเมินเฉพาะด้าน**

ในการประเมินเฉพาะด้าน มีองค์ประกอบ 5 ด้าน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1** ด้านการบริหารงานตามบทบาท/ภารกิจของสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยมีรายการประเมินผู้เรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพกายและสุขภาพจิต จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ ทักษะการสื่อสาร ความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดอย่างเป็นระบบ การตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการแข่งขัน

2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายการประเมินครู ด้านทักษะการจัดกระบวนการ PLC ทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา การวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม และการนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา โดยมีรายการประเมินด้านการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC การกำหนดแผนงานการขับเคลื่อน PLC การขับเคลื่อน PLC สู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล การสรุปรายงานผลการดำเนินการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และการนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4. ด้านกายภาพ โดยมีรายการประเมินด้าน อาคารเรียน ระบบสาธารณูปโภค การจัดสภาพแวดล้อม และมาตรการประหยัดพลังงาน

5. ด้านการบริหารจัดการ โดยมีรายการประเมินด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน การปฏิบัติงานตามพันธกิจ การบริหารงบประมาณโปร่งใส ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมิน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศการทำงานเป็นมิตร เอื้ออาทรกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ การได้รับรางวัลดีเด่นของสถานศึกษา และจำนวนผู้เรียนออกกลางคัน รวมถึงจำนวนผู้เรียนที่จบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยมีรายการประเมินการส่งเสริมและพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี ความเพียงพอและทันสมัยของอุปกรณ์เทคโนโลยี การมีผลงานวิจัยหรือประดิษฐ์สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และการได้รับรางวัลด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

7. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีรายการประเมินด้านการบริการอาคาร สถานที่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

**องค์ประกอบที่ 2** ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามกระบวนการ PLC ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นนวัตกรรม โดยรายการประเมินคือนวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ หรือเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วแต่นำมาปรับปรุง พัฒนาใหม่ หรือการเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วแต่นำมาปรับปรุงหรือพัฒนาบางส่วน

2. กระบวนการพัฒนานวัตกรรม โดยรายการประเมินด้านวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการพัฒนา โดยมีเครื่องมือตรวจสอบ

3. การออกแบบนวัตกรรม โดยรายการประเมินว่าออกแบบนวัตกรรมได้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนา โดยมีแนวคิดหลัก แนวคิดรองอย่างสมเหตุสมผล

4. การดำเนินการพัฒนานวัตกรรม โดยรายการประเมินคือการดำเนินการตามกิจกรรมที่ออกแบบ กำหนดไว้ทุกขั้นตอน และมีการปรับปรุงตลอดจนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม โดยรายการประเมินผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกหน่วยงานว่ามีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ประเมิน และสรุปผล

6. ผลที่เกิดจากการนำนวัตกรรมไปใช้ โดยรายการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบ ครอบคลุม และเป็นไปตามทุกจุดประสงค์

7. ประโยชน์ของนวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของกลุ่มเป้าหมาย

8. การใช้ทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรม ประเมินการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท

9. การเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนานวัตกรรม โดยรายการประเมินกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งหน่วยงาน

10.ลักษณะของนวัตกรรมที่นำไปใช้ คือการนำไปใช้มีข้อจำกัดมาก หรือมีข้อจำกัด หรือง่ายและสะดวก

11.การยอมรับนวัตกรรม ประเมินการเผยแพร่และการนำไปใช้ทั้งในและนอกหน่วยงาน

**องค์ประกอบที่ 3** ด้านความมีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นกระบวนการ PLC ของนวัตกรรม ประเมินการสร้างวิสัยทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยมต่อกระบวนการ PLC ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การปฏิบัติส่วนบุคคลของครู และการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. คุณลักษณะของนวัตกรรม ประเมินรูปแบบนวัตกรรมถูกต้อง ครบถ้วนตามกระบวนการ PLC

3. คุณภาพขององค์ประกอบในนวัตกรรม ประเมินความสมบูรณ์ในเนื้อหาสาระของนวัตกรรม ครบถ้วนตามกระบวนการ PLC

4. การออกแบบนวัตกรรม รายการประเมินด้านการนำแนวคิดกระบวนการ PLC มาพัฒนานวัตกรรมอย่างสอดคล้อง และเป็นไปได้ในการนำไปใช้

5. ประสิทธิภาพของนวัตกรรม ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา และ/หรือความตรงเชิงโครงสร้าง

6. การได้รับการยอมรับในวงวิชาการ ประเมินจากการเผยแพร่ในงานวิชาการระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด ภาค หรือระดับชาติ

**องค์ประกอบที่ 4** ด้านความมีประโยชน์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถในการนำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ โดยประเมินจากการนำนวัตกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการ PLC ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสภาพบริบทที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

2. ประโยชน์ของนวัตกรรมต่อบุคคล รายการประเมินว่านวัตกรรมส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ครูผู้สอน หรือผู้บริหารสถานศึกษา

3. ประโยชน์ของนวัตกรรมต่อหน่วยงาน ชุมชนและวงวิชาชีพ รายการประเมินว่าผลงานส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา หรือชุมชน

**องค์ประกอบที่ 5** ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่

1. ความคิดสร้างสรรค์ คือมีการปรับปรุงจากแนวคิดเดิม การพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดเดิม หรือแนวคิดแปลกใหม่

2. จุดเด่นของนวัตกรรม คือมีจุดเด่น น่าสนใจ ใช้ได้อย่างสะดวก รูปแบบ วิธีการ เทคนิคถูกต้องครบถ้วนตามกระบวนการ PLC

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ รายการประเมินการมีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมกระบวนการ PLC มาใช้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติให้กับผู้ร่วมวิชาชีพ

4. การใช้เทคโนโลยี โดยประเมินการใช้เทคโนโลยีอย่างทันสมัย ทันเหตุการณ์ เสริมสร้างประสิทธิภาพของนวัตกรรม

**5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**5.1. งานวิจัยภายในประเทศ**

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับมากไปหาน้อย

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีสภาพปัจจุบันในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมทุกองค์ประกอบมีสภาพปัจจุบันในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การปฏิรูปหลักสูตรด้านคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของครู การปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู และการยกระดับการวัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศิริปรียา ใจบุญมา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้านคือ การวางแผนการทำงาน การดำเนินการในแผนการทำงาน การตรวจสอบผลการดำเนินการ การปรับปรุงแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.08-3.37) โดยวิธีขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามการรับรู้ของครูแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ กลุ่มที่ 1 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเน้นการกำกับติดตาม กลุ่ม 2 คือโรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับที่ค่อนข้างน้อย กลุ่มที่ 3 โรงเรียนที่มีการขับเคลื่อนแนวคิดแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นให้ความรู้แต่ยังขาดการกำกับติดตาม โดยการปฏิบัติของครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนกลุ่ม 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแสดงว่าคุณลักษณะด้านการสะท้อนคิดของครูส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติของครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม เงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ ซึ่งตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์ และด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม และตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู

ปริญญา มีสุข, อังค์วรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นด้วยมากกับความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีความเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสอดคล้องกับนโยบายอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการอยู่เป็นปกติ ผลการประเมินประสิทธิผลพบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นทั้งกับตัวครูและนักเรียนได้อย่างประจักษ์ ครูมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนจากการสอนคนเดียวไปสู่การทำงานเป็นทีม เกิดความรักใคร่สามัคคีกันในโรงเรียน ครูเปลี่ยนจากการสอนตามหนังสือ ไปสู่การสะท้อนคิดร่วมกับผู้อื่น มีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ ครูเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงานและเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้ด้วยตนเอง ส่วนปัญหาและอุปสรรคยังคงเป็นเรื่องของภาระงานครูที่มีมาก และการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดและการบวนการเพิ่มเติมจากปกติ

พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญญา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่จัดอบรมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุดคือผู้บริหารและครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูมีภาระงานมาก ไม่สามารถดำเนินการตามแผนของ

การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ไม่สังเกตการสอนเพื่อนครู ครูไม่เข้าร่วมประชุมตามกำหนด โดยในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูได้ประสบการณ์ไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน แต่โรงเรียนไม่ติดตามการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารไม่ติดตามผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ขาดการปรับปรุงการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุภัทรา สภาพอัตถ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นขององค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับครู ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มอิสระได้ ต้องมีการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในที่สุด

Prabjandee (2019) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความจริงที่ไม่เป็นที่ยอมรับของนโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทย: ความรู้สึกของครู (Unwelcome truths of the professional learning community policy in Thailand: Teacher’s sensemaking) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 83.26 คิดว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นภาระของครู ร้อยละ 34.41 จะนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เมื่อมีนโยบายบังคับใช้ และร้อยละ 49.44 คิดว่านโยบายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะไม่คงอยู่เป็นระยะเวลานาน แต่อย่างไรก็ตามร้อยละ 49.47 จะมีการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในโรงเรียน ร้อยละ 64.32 จะนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และร้อยละ 49.76 แสดงความคิดเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นประโยชน์อย่างมากต่อนักเรียน

จรินทร วินทะไชย์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู : กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมราชวงศา จ.อำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนปทุมราชวงศามีลักษณะใกล้เคียงกับปรัชญาและระบบกิจกรรมโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนใช้การพัฒนาบทเรียน การสังเกตชั้นเรียน จับคู่ครูโมเดลและครูบัดดี้ดำเนินตามขั้นตอนวางแผน การสอนและสังเกตชั้นเรียน และการสะท้อนคิด มีการจัดประชุมระดับชั้น มีระบบติดตามที่เข้มแข็ง ช่วยให้โรงเรียนขับเคลื่อนได้สำเร็จและต่อเนื่อง โดยค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ความสามารถของครูและของกลุ่มครูหลังการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยการอบรมในปี พ.ศ. 2561

**5.2. งานวิจัยต่างประเทศ**

David (2011) ได้ทำวิจัยเรื่อง Professional Learning Communities and Teacher Efficacy: A Correlation Study โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วม (Shared and Supportive Leadership), วิสัยทัศน์และคุณค่าร่วม (Shared Vision and Values), การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application of Learning), การปฏิบัติร่วม (Shared Personal Practice), เงื่อนไขและโครงสร้างสนับสนุน (Supportive Conditions Including Relationships and Structures) มีความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วม (Shared and Supportive Leadership) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูมากที่สุด

Porter (2014) ได้ทำวิจัยเรื่อง Professional learning community and teacher self-efficacy โดยเก็บข้อมูลจากครูในประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนของนักเรียนและการจัดการชั้นเรียน โดยโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูในการปฏิบัติการสอนร่วมกันของครู รวมถึงการมีภาวะผู้นำที่สนับสนุนกันและกันระหว่างเพื่อนครู

Bailey (2016) ได้ทำวิจัยเรื่อง The Perceived Impact of Professional Learning Communities on Collective Teacher Efficacy in Two Rural Western North Carolina School Districts โดยเก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร โดยเรียงลำดับตามมิติทั้ง 6 ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วม (Shared and Supportive Leadership), วิสัยทัศน์และคุณค่าร่วม (Shared Values and Vision), การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application), การปฏิบัติร่วม (Shared Personal Practice), เงื่อนไขสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง (Supportive Conditions – Relation) และ เงื่อนไขสนับสนุนด้านโครงสร้าง (Supportive Conditions – Structures) ซึ่งมิติทั้ง 6 ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของครูในทุกระดับชั้น ทั้งครูระดับชั้นประถมศึกษา และครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

Robert, Voelkel, & Janet (2017) ได้ทำวิจัยเรื่อง Understanding the link between Professional Learning Communities and Teacher Collective Efficacy โดยเก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย

พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถทำนายระดับของประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ โดยหากครูมีระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นคาดการณ์ได้ว่าระดับของประสิทธิภาพการทำงานของครูจะสูงขึ้นเช่นเดียวกัน

Schaap & Bruijin (2017) ได้ทำวิจัยเรื่อง Elements affecting the development of professional learning communities in schools โดยเก็บข้อมูลจากครูที่เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นระยะเวลา 3 ปี ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบ 7 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การรับรู้งาน (Task perceptions), องค์ประกอบของกลุ่ม (Group composition), ความตึงเครียดระหว่างบทบาท (Tensions between roles), ความเชื่อในการจัดตำแหน่ง (Beliefs about alignment), การสะท้อนผล (Reflective dialogues), สังคมและความเป็นเจ้าของ (Socialisation and ownership) และความเชื่อเกี่ยวกับความเสมอภาค ความเป็นเจ้าของและสังคม (Beliefs about alignment, ownership and socialization)

Admiraal et al (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง Schools as professional learning communities: what can schools do to support professional development of their teachers? โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐบาลประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 14 โรงเรียน เป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่เดือนกันยายน 2014 จนถึงเดือนมิถุนายน 2017 ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถจัดได้เป็น 5 กลุ่ม คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วมในการเรียนรู้ (Shared school vision on learning) 2) โอกาสการเรียนรู้อย่างมืออาชีพของบุคลากร (Professional learning opportunities for all staff) 3) การทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative work and learning) 4) การเปลี่ยนแปลงขององค์กรโรงเรียน (Change of school organization) 5) การเป็นผู้นำการเรียนรู้ (Learning leadership) ซึ่งจากกิจกรรมที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นไปที่การทำงานร่วมกันของครูมากกว่าจะมุ่งเน้นไปที่หัวหน้าครู หรือผู้อำนวยการ ซึ่งจะสร้างความมั่นคงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูได้มาก

Floyd (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง Culture change: Examining the impact of professional learning communities and trust on school culture โดยเก็บข้อมูลจากโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความไว้วางใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้ต่อหน้าที่ของครูที่เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็น 3 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้นำของโรงเรียนที่ลงทุนเวลาและ

เงินทุนในการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของครู จนนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเห็นถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพของการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

Lee & Ip (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง The influence of professional learning communities on informal teacher leadership in a Chinese hierarchical school context โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในฮ่องกง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดในบรรดาปัจจัยต่างๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลอย่างมากในการส่งเสริมความเป็นผู้นำของครู และยังมีความเชื่อมโยงในเชิงบวกอย่างมากของครูต่อการมุ่งเน้นการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในเชิงบวกของผู้อำนวยการและหัวหน้างานต่างๆ ในโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังส่งเสริมความเป็นผู้นำให้ครู รวมถึงช่วยให้ครูสามารถก้าวผ่านอุปสรรคในการใช้ความเป็นผู้นำของตนเองกับบริบทของโรงเรียนแบบมีลำดับชั้นของประเทศจีนอีกด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

## 1. ประชากร และผู้ให้ข้อมูล

### 1.1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง และรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ในการแข่งขันระดับชาติ ปีการศึกษา 2560-2562 จำนวน 11 โรงเรียน

### 1.2. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง และรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ในการแข่งขันระดับชาติ ปีการศึกษา 2560-2562 จาก 11 โรงเรียน จำนวน 665 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## 2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**<u>ตอนที่ 1</u>** ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเติมคำ

**<u>ตอนที่ 2</u>** ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560) มีลักษณะแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการดำเนินงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการดำเนินงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการดำเนินงานน้อยที่สุด |

**<u>ตอนที่ 3</u>** ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครู ในขอบเขตมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มีลักษณะแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

**3. การสร้างเครื่องมือ**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานของครู รวมถึงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัยที่กำหนด รวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา รูปแบบของเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มี

ค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำไปเป็นแบบสอบถาม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.6 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 665 ฉบับ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวันขอรับคืนจากบุคลากรของโรงเรียน

4.3 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร

4.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**5. การวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS 22.0 ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community) ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ จากการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับการดำเนินงาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

| | | | |
|---|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.51 – 4.50 | หมายถึง | มีการดำเนินงานมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.51 – 3.50 | หมายถึง | มีการดำเนินงานปานกลาง |

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ จากการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) ที่มีต่อปฏิบัติงานของครู

5.3.1 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) และค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่างตัวแปรทำนาย

5.3.2 เปรียบเทียบอิทธิพลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) แต่ละองค์ประกอบและภาพรวม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและรายด้าน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) และศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Coefficient of determination: $R^2$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ($\beta$) ของตัวแปรทำนายแต่ละองค์ประกอบ

5.4 การสร้างสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูและอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 665 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 553 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.16

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยคำนวณค่าทางสถิติผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 6 ผลการสร้างสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ย่อในการนำเสนอข้อมูลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

| | | |
|---|---|---|
| $Y_{per}$ | หมายถึง | การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา |
| $Y_{per1}$ | หมายถึง | การปฏิบัติงานของครูด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู |
| $Y_{per2}$ | หมายถึง | การปฏิบัติงานของครูด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ |
| $Y_{per3}$ | หมายถึง | การปฏิบัติงานของครูด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน |
| $X_{ele}$ | หมายถึง | การดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $X_{ele1}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $X_{ele2}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |

| | | |
|---|---|---|
| $X_{ele3}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $X_{ele4}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $X_{ele5}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $X_{ele6}$ | หมายถึง | องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ |
| $\overline{X}$ | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย |
| S. D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| B | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งแสดงน้ำหนักความสำคัญของตัวทำนายในสมการคะแนนดิบ |
| β | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ซึ่งแสดงน้ำหนักความสำคัญของตัวทำนายในสมการคะแนนมาตรฐาน |
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยอย่างไร |
| $R^2$ | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ซึ่งแสดงว่าชุดตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้มากน้อยอย่างไร |
| Adj $R^2$ | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น |
| SEE | หมายถึง | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Standard Error of Estimation) |
| t | หมายถึง | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
| F | หมายถึง | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution |
| Sig. | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติ |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์สอน และระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

| สถานภาพ | จำนวน (N=553) | ค่าร้อยละ |
|---|---|---|
| **1. เพศ** | | |
| ชาย | 194 | 35.1 |
| หญิง | 359 | 64.9 |
| **2. กลุ่มสาระการเรียนรู้** | | |
| ภาษาไทย | 77 | 13.9 |
| คณิตศาสตร์ | 80 | 14.5 |
| วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 132 | 23.9 |
| สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | 54 | 9.8 |
| ภาษาต่างประเทศ | 93 | 16.8 |
| การงานอาชีพ | 36 | 6.5 |
| สุขศึกษาและพลศึกษา | 50 | 9.0 |
| ศิลปะ | 31 | 5.6 |
| **3. ประสบการณ์สอน** | | |
| ไม่เกิน 10 ปี | 169 | 30.6 |
| 11-20 ปี | 194 | 35.1 |
| 21-30 ปี | 113 | 20.4 |
| 31 ปี ขึ้นไป | 77 | 13.9 |
| **4. ระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา** | | |
| ไม่เกิน 1 ปี | 82 | 14.8 |
| 2 ปี | 78 | 14.1 |
| 3 ปี | 121 | 21.9 |
| 4 ปี | 93 | 16.8 |
| 5 ปี | 179 | 32.4 |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 16.8 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีประสบการณ์สอน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาคือมีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา**

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. วิสัยทัศน์ร่วม | 4.37 | 0.51 | มาก | 5 |
| 2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ | 4.40 | 0.47 | มาก | 3 |
| 3. ภาวะผู้นำร่วม | 4.40 | 0.52 | มาก | 3 |
| 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ | 4.41 | 0.49 | มาก | 2 |
| 5. ชุมชนกัลยาณมิตร | 4.46 | 0.50 | มาก | 1 |
| 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน | 4.30 | 0.51 | มาก | 6 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.39** | **0.41** | **มาก** | |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่าครูมีการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจและองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.40 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S. D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม** | | | | |
| 1. สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.34 | 0.62 | มาก | 3 |
| 2. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาสภาพความพร้อมของครู ผู้เรียน สถานศึกษา และประเมินความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ | 4.31 | 0.64 | มาก | 4 |
| 3. สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) คุณภาพของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ | 4.39 | 0.62 | มาก | 2 |
| 4. สมาชิกเห็นถึงคุณค่า ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการทำ PLC | 4.43 | 0.63 | มาก | 1 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.37** | **0.51** | **มาก** | |

จากตารางที่ 3 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกเห็นถึงคุณค่า ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการทำ PLC มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) คุณภาพของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S. D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ** | | | | |
| 1. สมาชิกกลุ่ม PLC มีประมาณ 4-8 คนต่อกลุ่ม และเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกัน หรือสอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น | 4.48 | 0.68 | มาก | 1 |
| 2. สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่น วิธีการจัดการชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีการสอน วิธีการวัดและประเมินผล เป็นต้น | 4.43 | 0.62 | มาก | 2 |
| 3. สมาชิกมีการนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน แล้วสมาชิกร่วมกันสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงาน | 4.33 | 0.62 | มาก | 4 |
| 4. สมาชิกเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ | 4.37 | 0.63 | มาก | 3 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.40** | **0.47** | **มาก** | |

จากตารางที่ 4 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกกลุ่ม PLC มีประมาณ 4-8 คนต่อกลุ่ม และเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกัน หรือสอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่น วิธีการจัดการชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีการสอน วิธีการวัดและประเมินผล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ในระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม** | | | | |
| 1. สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินงานด้านนโยบายการปฏิบัติ หรือการปรับปรุงสถานศึกษา | 4.42 | 0.64 | มาก | 1 |
| 2. มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของการดำเนินการ PLC จนเกิดผู้นำภายในกลุ่มหลายคน ในระหว่างการดำเนินงาน แล้วรวมตัวกลายเป็นภาวะผู้นำร่วม | 4.37 | 0.63 | มาก | 3 |
| 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีภาวะผู้นำในการดำเนินงานของตนเองและของกลุ่ม รวมถึงผู้บริหารมีการยกย่องและการยอมรับความสามารถของสมาชิกกลุ่ม | 4.38 | 0.66 | มาก | 2 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.40** | **0.52** | **มาก** | |

จากตารางที่ 5 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินงานด้านนโยบายการปฏิบัติ หรือการปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีภาวะผู้นำในการดำเนินงานของตนเองและของกลุ่ม รวมถึงผู้บริหารมีการยกย่องและการยอมรับความสามารถของสมาชิกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของการดำเนินการ PLC จนเกิดผู้นำภายในกลุ่มหลายคน ในระหว่าง การดำเนินงาน แล้วรวมตัวกลายเป็นภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 6 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ** | | | | |
| 1. สมาชิกกลุ่ม PLC พัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน | 4.38 | 0.61 | มาก | 3 |
| 2. สมาชิกในกลุ่มเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ | 4.46 | 0.59 | มาก | 1 |
| 3. สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนพร้อมกันกับการพัฒนาผู้เรียนของตน | 4.44 | 0.59 | มาก | 2 |
| 4. สมาชิกในกลุ่ม นำประเด็นปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนการสอนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมอง จนเกิดแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง | 4.35 | 0.62 | มาก | 4 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.41** | **0.49** | **มาก** | |

จากตารางที่ 6 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกในกลุ่มเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็น การร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนพร้อมกันกับการพัฒนาผู้เรียนของตน มีค่าเฉลี่ย 4.44 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่ม PLC พัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 7 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร** | | | | |
| 1. สมาชิกกลุ่ม PLC เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร เกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนภายในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน | 4.44 | 0.61 | มาก | 2 |
| 2. การทำงานในกลุ่มมีลักษณะวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นที่ปราศจากอคติ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน | 4.42 | 0.61 | มาก | 4 |
| 3. สมาชิกมีเสรีภาพ แสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งเน้นให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข ปราศจากการกดดันในการทำงาน | 4.44 | 0.60 | มาก | 2 |
| 4. สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุข ความเข้าใจ | 4.53 | 0.58 | มากที่สุด | 1 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.46** | **0.50** | **มาก** | |

จากตารางที่ 7 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุข ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกกลุ่ม PLC เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร เกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนภายในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน และสมาชิกมีเสรีภาพ แสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งเน้นให้เป็นชุมชนแห่งการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข ปราศจากการกดดันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.44 อยู่ในระดับมาก และการทำงานในกลุ่มมีลักษณะวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นที่ปราศจากอคติ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าสถิติพื้นฐานของการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน** | | | | |
| 1. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการให้คำชมเชย หรือรางวัลแก่ครู เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน PLC | 4.30 | 0.64 | มาก | 3 |
| 2. มีการจัดโครงสร้างเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน PLC กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำ PLC อย่างชัดเจน | 4.33 | 0.62 | มาก | 2 |
| 3. มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน | 4.37 | 0.63 | มาก | 1 |
| 4. มีการจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน PLC เช่น จัดอบรมจากวิทยากรภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยง สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี จัดสถานที่ไว้เป็นการเฉพาะ เป็นต้น | 4.25 | 0.72 | มาก | 5 |
| 5. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาหรือเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับหน่วยงาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | 4.27 | 0.71 | มาก | 4 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.30** | **0.51** | **มาก** | |

จากตารางที่ 8 แสดงการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดโครงสร้างเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน PLC กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำ PLC อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการให้คำชมเชย หรือรางวัลแก่ครู เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน PLC มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา**

ตารางที่ 9 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวม

| การปฏิบัติงานของครู | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การปฏิบัติหน้าที่ครู | 4.60 | 0.39 | มากที่สุด | 1 |
| 2. การจัดการเรียนรู้ | 4.48 | 0.44 | มาก | 2 |
| 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน | 4.40 | 0.53 | มาก | 3 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.49** | **0.41** | **มาก** | |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ครูมีการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก และครูมีการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 10 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การปฏิบัติงานของครู | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู** | | | | |
| 1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเต็มความสามารถด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถและช่วงวัย | 4.54 | 0.54 | มากที่สุด | 7 |
| 2. รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมด้วยความบริสุทธิ์ใจ | 4.65 | 0.51 | มากที่สุด | 4 |
| 3. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ มีคุณธรรมจริยธรรม | 4.68 | 0.51 | มากที่สุด | 2 |
| 4. ยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม และมีส่วนช่วยให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข | 4.65 | 0.54 | มากที่สุด | 4 |
| 5. ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ | 4.67 | 0.50 | มากที่สุด | 3 |
| 6. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ | 4.70 | 0.50 | มากที่สุด | 1 |
| 7. กระตุ้นและสร้างแรงจูงในในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยใช้การเสริมแรงทางบวก | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด | 8 |
| 8. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ | 4.56 | 0.55 | มากที่สุด | 6 |
| 9. ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา สังคม การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ โดยสามารถนำมาปรับใช้/เชื่อมโยงกับเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 4.49 | 0.60 | มาก | 9 |
| 10. นำแนวคิด เทคนิควิธีการ หรือความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม | 4.49 | 0.57 | มาก | 9 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.60** | **0.39** | **มากที่สุด** | |

จากตารางที่ 10 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การปฏิบัติงานของครู | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้** | | | | |
| 1. วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| 2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระ การเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกร | 4.51 | 0.58 | มากที่สุด | 5 |
| 3. จัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร | 4.46 | 0.63 | มาก | 7 |
| 4. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ | 4.49 | 0.59 | มาก | 6 |
| 5. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ | 4.46 | 0.60 | มาก | 7 |
| 6. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน | 4.53 | 0.57 | มากที่สุด | 2 |
| 7. ทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียน | 4.31 | 0.68 | มาก | 10 |
| 8. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น CAI, google classroom, Kahoot เป็นต้น | 4.47 | 0.60 | มาก | 9 |
| 9. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ | 4.54 | 0.59 | มากที่สุด | 1 |
| 10. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา | 4.53 | 0.60 | มากที่สุด | 2 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.48** | **0.44** | **มาก** | |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 11 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด และวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร มีค่าเฉลี่ย 4.51 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

| การปฏิบัติงานของครู | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| **ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน** | | | | |
| 1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของสถานศึกษา | 4.41 | 0.64 | มาก | 3 |
| 2. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของสถานศึกษา | 4.43 | 0.65 | มาก | 2 |
| 3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน | 4.37 | 0.65 | มาก | 4 |
| 4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนเป็นต้น | 4.28 | 0.69 | มาก | 5 |
| 5. ปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม | 4.49 | 0.63 | มาก | 1 |
| **เฉลี่ยรวม** | **4.40** | **0.53** | **มาก** | |

จากตารางที่ 12 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ**

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งตัวแปรทำนายที่ศึกษาจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) โดยศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) และค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson's correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรทำนาย

| | $X_{ele1}$ | $X_{ele2}$ | $X_{ele3}$ | $X_{ele4}$ | $X_{ele5}$ | $X_{ele6}$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_{ele1}$ | 1 | 0.625** | 0.551** | 0.604** | 0.450** | 0.587** |
| $X_{ele2}$ | 0.625** | 1 | 0.606** | 0.682** | 0.527** | 0.657** |
| $X_{ele3}$ | 0.551** | 0.606** | 1 | 0.714** | 0.566** | 0.585** |
| $X_{ele4}$ | 0.604** | 0.682** | 0.714** | 1 | 0.609** | 0.649** |
| $X_{ele5}$ | 0.450** | 0.527** | 0.566** | 0.609** | 1 | 0.545** |
| $X_{ele6}$ | 0.587** | 0.657** | 0.585** | 0.649** | 0.545** | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่าตัวแปรทำนายทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสันระหว่างกันไม่เกิน 0.8 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรทำนายดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 14 ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance inflation factor : VIF) ระหว่างตัวแปรทำนาย

| Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
|---|---|---|
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.520 | 1.925 |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($X_{ele2}$) | 0.412 | 2.429 |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.433 | 2.308 |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.341 | 2.930 |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.565 | 1.769 |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.451 | 2.215 |

CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 14 พบว่าตัวแปรทำนายทุกตัวมีค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวนระหว่างกันไม่เกิน 10 จึงไม่พบปัญหาตัวแปรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง (Multicollinearity) สามารถนำตัวแปรทำนายดังกล่าวไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู**

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยจำแนกตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม, ทีมร่วมแรงร่วมใจ, ภาวะผู้นำร่วม, การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จากนั้นศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีการสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj $R^2$) เพื่อเปรียบเทียบการส่งผลของแต่ละองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

**5.1 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม**

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 1.133 | 0.119 | | 9.550 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.066 | 0.029 | 0.082 | 2.256 | 0.024* |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($X_{ele2}$) | -0.036 | 0.036 | -0.041 | -1.003 | 0.316 |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.111 | 0.031 | 0.142 | 3.543 | 0.000** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.191 | 0.038 | 0.229 | 5.082 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.193 | 0.029 | 0.235 | 6.707 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.241 | 0.031 | 0.300 | 7.671 | 0.000** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.789 | 0.622 | 0.618 | 0.253 | 149.968 | 0.000** |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 15 และ 16 พบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม, องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ, องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ได้ร้อยละ 61.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**5.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู**

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 1.686 | 0.132 | | 12.791 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.073 | 0.033 | 0.095 | 2.243 | 0.025* |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($X_{ele2}$) | 0.000 | 0.040 | 0.001 | 0.012 | 0.990 |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.052 | 0.035 | 0.070 | 1.504 | 0.133 |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.212 | 0.042 | 0.265 | 5.077 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.209 | 0.032 | 0.264 | 6.518 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.115 | 0.035 | 0.149 | 3.294 | 0.001** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.702 | 0.493 | 0.487 | 0.281 | 88.380 | 0.000** |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 และ 18 พบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม, องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้ร้อยละ 48.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การ

เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ

**5.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้**

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 0.951 | 0.132 | | 7.221 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.071 | 0.033 | 0.082 | 2.170 | 0.030* |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($X_{ele2}$) | -0.021 | 0.040 | -0.022 | -0.519 | 0.604 |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.135 | 0.035 | 0.161 | 3.884 | 0.000** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.174 | 0.042 | 0.194 | 4.163 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.200 | 0.032 | 0.226 | 6.238 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.247 | 0.035 | 0.287 | 7.081 | 0.000** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.771 | 0.594 | 0.589 | 0.281 | 133.068 | 0.000** |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 และ 20 พบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม, องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม, องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 58.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ

**5.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 0.761 | 0.186 | | 4.095 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.055 | 0.046 | 0.052 | 1.191 | 0.234 |
| ทีมร่วมแรงร่วมใจ ($X_{ele2}$) | -0.088 | 0.056 | -0.077 | -1.561 | 0.119 |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.146 | 0.049 | 0.142 | 2.964 | 0.003** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.187 | 0.059 | 0.172 | 3.179 | 0.002** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.172 | 0.045 | 0.160 | 3.799 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.361 | 0.049 | 0.345 | 7.332 | 0.000** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.674 | 0.455 | 0.449 | 0.396 | 75.931 | 0.000** |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 และ 22 พบว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม, องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ

**ตอนที่ 6 ผลการสร้างสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูจากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายที่ร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละด้าน และศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน ($\beta$) และค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) ของชุดตัวแปรทำนายดังกล่าว เพื่อนำมาสร้างสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน และอธิบายความสามารถในการทำนายของแต่ละสมการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

**6.1 สมการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม**

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 1.108 | 0.116 | | 9.550 | 0.000** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.182 | 0.036 | 0.218 | 4.987 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.233 | 0.030 | 0.290 | 7.680 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.191 | 0.029 | 0.232 | 6.650 | 0.000** |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.108 | 0.031 | 0.137 | 3.454 | 0.001** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.059 | 0.028 | 0.073 | 2.068 | 0.039* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.788 | 0.622 | 0.618 | 0.253 | 498.483 | 0.000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 23 และ 24 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือองค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj $R^2$) แล้ว พบว่า ชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 61.8 และจากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

มาตรฐาน (β) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y' = 1.108 + 0.233X_{ele6} + 0.191X_{ele5} + 0.182X_{ele4} + 0.108X_{ele3} + 0.059X_{ele1}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.290X_{ele6} + 0.232X_{ele5} + 0.218X_{ele4} + 0.137X_{ele3} + 0.073X_{ele1}$$

**6.2 สมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู**

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 1.706 | 0.128 | | 13.290 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.080 | 0.031 | 0.104 | 2.570 | 0.010** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.237 | 0.037 | 0.297 | 6.438 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.218 | 0.031 | 0.276 | 6.931 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.122 | 0.033 | 0.158 | 3.654 | 0.000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.700 | 0.491 | 0.487 | 0.281 | 131.925 | 0.000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 25 และ 26 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วมองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj $R^2$) แล้ว พบว่าชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ร้อยละ 48.7 และจากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y'_{per1} = 1.706 + 0.237X_{ele4} + 0.218X_{ele5} + 0.122X_{ele6} + 0.080X_{ele1}$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z'_{per1} = 0.297Z_{ele4} + 0.276Z_{ele5} + 0.158Z_{ele6} + 0.104Z_{ele1}$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

**6.3 สมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้**

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 0.937 | 0.129 | | 7.277 | 0.000** |
| วิสัยทัศน์ร่วม ($X_{ele1}$) | 0.066 | 0.032 | 0.077 | 2.108 | 0.035* |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.133 | 0.035 | 0.159 | 3.853 | 0.000** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.168 | 0.040 | 0.189 | 4.163 | 0.000** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.199 | 0.032 | 0.225 | 6.221 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.243 | 0.034 | 0.282 | 7.207 | 0.000** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.771 | 0.594 | 0.590 | 0.280 | 159.841 | 0.000** |

จากตารางที่ 27 และ 28 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือองค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj $R^2$) แล้ว พบว่าชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของ

ครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 59.0 และจากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y'_{per2} = 0.937 + 0.243X_{ele6} + 0.199X_{ele5} + 0.168X_{ele4} + 0.133X_{ele3} + 0.066X_{ele1}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{per2} = 0.282Z_{ele6} + 0.225Z_{ele5} + 0.189Z_{ele4} + 0.159Z_{ele3} + 0.077Z_{ele1}$$

**6.4 สมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน**

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | β | | |
| (Constant) | 0.737 | 0.176 | | 4.181 | 0.000** |
| ภาวะผู้นำร่วม ($X_{ele3}$) | 0.143 | 0.048 | 0.140 | 2.958 | 0.003** |
| การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($X_{ele4}$) | 0.175 | 0.056 | 0.161 | 3.151 | 0.002** |
| ชุมชนกัลยาณมิตร ($X_{ele5}$) | 0.167 | 0.045 | 0.156 | 3.710 | 0.000** |
| โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($X_{ele6}$) | 0.352 | 0.046 | 0.336 | 7.692 | 0.000** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย ($R^2$) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของชุดตัวแปรทำนาย สำหรับการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

| R | $R^2$ | Adj $R^2$ | SEE | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 0.672 | 0.452 | 0.448 | 0.396 | 112.892 | 0.000** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตารางที่ 29 และ 30 พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายที่มีการปรับให้ มีความสอดคล้องในประชากรมากยิ่งขึ้น (Adj $R^2$) แล้ว พบว่าชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ร้อยละ 44.8 และ จากการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (B) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (β) สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y'_{per3} = 0.737 + 0.352X_{ele6} + 0.175X_{ele4} + 0.167X_{ele5} + 0.143X_{ele3}$

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z'_{per3} = 0.336Z_{ele6} + 0.161Z_{ele4} + 0.156Z_{ele5} + 0.140Z_{ele3}$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บทที่ 5
# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับเหรียญทอง และรางวัลรองชนะเลิศระดับเหรียญทอง สถานศึกษายอดเยี่ยม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในการแข่งขันระดับชาติ ปีการศึกษา 2560-2562 จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 665 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านผู้ปกครองและชุมชน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าสถิติผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## 1. สรุปผลวิจัย

1.1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 23.9 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 16.8 และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ ประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และมีประสบการณ์สอน 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ

32.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

1.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่าครูมีการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจและองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.40 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบ พบว่า

1.2.1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกเห็นถึงคุณค่าความสำคัญ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของการทำ PLC มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) คุณภาพของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.2. ผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกกลุ่ม PLC มีประมาณ 4-8 คนต่อกลุ่ม และเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกันหรือสอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่น วิธีการจัดการชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีการสอน วิธีการวัดและประเมินผล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม มีการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.3. ผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินงานด้านนโยบายการปฏิบัติ หรือการปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีภาวะผู้นำในการดำเนินงานของตนเองและของกลุ่ม รวมถึงผู้บริหารมีการยกย่องและการยอมรับความสามารถของสมาชิกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก และมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของการดำเนินการ PLC จนเกิดผู้นำภายในกลุ่มหลายคนในระหว่างการดำเนินงาน แล้วรวมตัวกลายเป็นภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.4. ผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกในกลุ่มเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนพร้อมกันกับการพัฒนาผู้เรียนของตน มีค่าเฉลี่ย 4.44 อยู่ในระดับมาก และสมาชิกกลุ่ม PLC พัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.5. ผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุข ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 4.53 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกกลุ่ม PLC เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร เกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนภายในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน และสมาชิกมีเสรีภาพ แสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งเน้นให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข ปราศจากการกดดันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.44 อยู่ในระดับมาก และการทำงานในกลุ่มมีลักษณะวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นที่ปราศจากอคติ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.42 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.6. ผลการดำเนินงานองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ของการดำเนินงานตามองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวม

มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดโครงสร้างเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน PLC กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำ PLC อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับมาก และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการให้คำชมเชย หรือรางวัลแก่ครู เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน PLC มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามด้านพบว่า ครูมีการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก และครูมีการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

1.3.1 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.70 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ย 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

1.3.2 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ ของการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.48 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.53 อยู่ในระดับมากที่สุด และวิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร มีค่าเฉลี่ย 4.51 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

1.3.3 ผลการปฏิบัติงานด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองและชุมชน ของการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.43 อยู่ในระดับมาก และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม, องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำ, องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม ได้ร้อยละ 61.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

1.4.1 องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ร้อยละ 48.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.4.2 องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 58.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.4.3 องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

1.5 ผลของสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมคือ ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ โดยชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 61.8 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.5.1 ผลของสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูคือ ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ โดยชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ร้อยละ 48.7

1.5.2 ผลของสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้คือ ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ โดยชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ได้ร้อยละ 59.0

1.5.3 ผลของสมการทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันส่งผลและสามารถทำนายการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ โดยชุดตัวแปรทำนายดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนได้ร้อยละ 44.8

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ตามลำดับ องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูด้านการจัดการเรียนรู้ คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร และองค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ องค์ประกอบที่ส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

**2. อภิปรายผลวิจัย**

จากผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการดำเนินงานมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยข้อที่มีระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตรมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุขความเข้าใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมักมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีบทสนทนาเชิงบวกแก่กัน ชื่นชม ยินดี สร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน ไม่กดดันซึ่งกันและกัน เน้นความสัมพันธ์แบบคนในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akkaraputtapong (2020) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในประเทศไทย พบว่า ครูในประเทศไทยชอบการทำงานร่วมกันแบบเอาใจใส่กันและกัน ครูทำงานโดยมีการนึกถึงผู้อื่นอยู่เสมอ อีกทั้งครูในประเทศไทยชอบความเมตตาต่อกัน สอดคล้องกับการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรที่ Dufour, Eaker, & Many (2006) อธิบายว่าเริ่มต้นจากการสร้างวิถีของการทำงานที่ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ถนอมน้ำใจระหว่างเพื่อนเห็นคุณค่าของความคิดเพื่อน มองการกระทำของเพื่อนในมุมบวก ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างเป็นมิตร มุ่งสร้างความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมเป็นสำคัญ พยายามขจัดปัญหาอุปสรรคและมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bryk and Schneider (2002) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของการไว้วางใจกันระหว่างครู ซึ่งรวมไปถึงความเคารพซึ่งกันและกัน การเชื่อในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่ ห่วงใยกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยข้อที่มีระดับการปฏิบัติงานของด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และ

ระดับการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูมิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบด้าน ทั้งการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รัก และเมตตาต่อผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงต้องติดตามข้อมูลข่าวสารทางสังคมและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อยุคสมัย และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพราะครูต้องพบเจอนักเรียนที่มีความแตกต่างทั้งทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ ในด้านระดับการเรียนรู้ ผู้เรียนย่อมมีระดับการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะสติปัญญา ความชื่นชอบ และความถนัด ของผู้เรียนที่แตกต่างกัน ครูจึงต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จกับนักเรียนทุกคน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย (2559) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนแต่ละคน การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบและแสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ครูจึงควรมีข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน เรียกได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของครูต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวว่ามิใช่การสอนหนังสือเพียงอย่างเดียว แต่ต้องสอนผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและใจ ครูต้องมีเทคนิคการสอนที่ดี ทำหน้าที่สอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ครูต้องมีหน้าที่ในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ครูต้องมีคุณลักษณะใฝ่หาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง นิวัตต์ น้อยมณี และกัญภร เอี่ยมพญา (2560) กล่าวถึงว่า บทบาทหน้าที่ครูมี 2 ส่วน คือ 1. บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง คือ ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาเทคนิค การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้โดยเปลี่ยนจากที่เคยใช้วิธีบรรยายมาเป็นการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 2. บทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูมีหน้าที่จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยข้อที่มีการดำเนินงานตามองค์ประกอบ โครงสร้างสนับสนุนชุมชนมากที่สุดคือ ข้อที่ 3 มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โครงสร้าง

สนับสนุนชุมชนเป็นการกำหนดทรัพยากรและบุคคลเพื่อเอื้อต่อการเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีการกำหนดโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดแผนงานดำเนินการ กำหนดสถานที่ กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งสนับสนุนจากภายนอก และที่สำคัญยิ่งคือการกำหนดช่วงเวลาเพื่อดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หากไม่มีการกำหนดช่วงเวลานอกเวลาสอนเพื่อเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างชัดเจนนั้นจะไม่สามารถเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ เนื่องจากภาระงานของครูค่อนข้างเยอะมาก ทำให้ครูไม่อาจจัดเวลาที่ตรงกันกับสมาชิกท่านอื่นในชุมชนเพื่อเข้าร่วมดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาระงานของครู พบว่า ภาระงานสอนตามตารางสอนของครูเฉลี่ยสัปดาห์ละ 18.21 ชั่วโมง/สัปดาห์ ภาระงานที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น งานครูที่ปรึกษา งานส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน เฉลี่ยสัปดาห์ละ 16.07 ชั่วโมง/สัปดาห์ และภาระงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเฉลี่ยสัปดาห์ละ 6.61 ชั่วโมง/สัปดาห์ แสดงให้เห็นว่า ครูใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 40.89 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ 8.18 ชั่วโมง/วัน การที่ครูจะสามารถจัดเวลาที่เหลือจากภาระงานในแต่ละวันเพื่อการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันกับสมาชิกท่านอื่นจึงเป็นไปได้ยาก โครงสร้างสนับสนุนชุมชนจึงมีส่วนสำคัญในกำหนดช่วงเวลานอกเวลาสอนเพื่อให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ มนตรี แย้มกสิกร (2559) ได้อธิบายถึงการจัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลคือ เวลา ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมและให้โอกาสครูได้มีเวลาพบปะพูดคุยร่วมกัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูรองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร โดยข้อที่มีระดับการดำเนินงานขององค์ประกอบชุมชนกัลยาณมิตรมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุขความเข้าใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือ เข้าใจ สนับสนุน มีการสนทนาเชิงบวกระหว่างเพื่อนครูซึ่งกันและกันอยู่เสมอ สอดคล้องกับที่องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตรได้มีผลการดำเนินงานสูงที่สุดในทุกองค์ประกอบ ดังที่อภิปรายผลในข้อ 2.1 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพคือการพัฒนากระบวนการเรียนเรียนรู้และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจะเกิดผลได้ดีจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เมื่อเพื่อนครูได้ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ย่อมเกิดการการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพิ่มขึ้นมากกว่าการ

ลงมือปฏิบัติเพียงคนเดียว คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว สอดคล้องกับแนวคิดของ McCall (1997) ที่กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพจะต้องเน้นความร่วมมือกันโดยเปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูอย่างเปิดเผย และมีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การคิดไตร่ตรองทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Zepeda (2012) ได้ระบุถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่า เป็นการพัฒนาในขณะทำงานและต่อเนื่อง โดยมีการอภิปราย สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่างๆ เช่น การโค้ชโดยเพื่อนครู การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้แบบต่างๆ จากการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจริง

ด้านที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเป็นการกำหนดแผนงานดำเนินการ กำหนดสถานที่ กำหนดสภาพแวดล้อม กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก กำหนดปัจจัยสนับสนุน และกำหนดช่วงเวลาเพื่อดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อมีการกำหนดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนที่ชัดเจนจึงส่งผลให้ครูสามารถดำเนินกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การที่มีการกำหนดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนที่ชัดเจนจึงส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโดยตรง ดังที่ Martin (2011) กล่าวถึงโครงสร้างสนับสนุนชุมชนว่าต้องมีลักษณะของระบบงาน โดยสถานศึกษาต้องจัดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร จัดระบบงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือครูให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ช่วยให้ครูปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน สอดคล้องกับ เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวถึงการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชนภายในโรงเรียนว่าคือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่สอนได้เต็มที่ จัดกิจกรรมที่ช่วยให้คณะครูหรือสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตการจัดการเรียนรู้และร่วมวิพากษ์ เพื่อให้คณะครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ในการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างสนับสนุนชุมชนทำให้ครูได้มีเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพบปะพูดคุยเรื่องการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นไม่เพียงแค่การปฏิบัติงานสอนในห้องเรียนแต่ยังรวมถึงการพัฒนาผู้เรียนในมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

สถานศึกษา ครูจึงต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การเรียนการสอน ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพของผู้เรียน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนทำให้ครูสามารถปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม ดังที่ Epstein (2002) ได้แสดงทัศนะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง คือการมีส่วนร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองในเรื่องต่างๆ อาทิ การร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาของบุตร รวมทั้งเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือครู ผู้บริหาร หรือผู้เรียน ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับที่ ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563) กล่าวว่า การดำเนินงานในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ครอบครัว และผู้ปกครองว่าสามารถดำเนินงานได้หลากหลาย ได้แก่ ครูสอนให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในครอบครัวและชุมชน การให้ความช่วยเหลือชุมชนในด้านความรู้ ข่าวสาร พัฒนาชุมชน ออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองและผู้เรียนตามบ้าน รายงานผลการเรียนและอื่นๆ ของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยครูมีหน้าที่ดูแลนักเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา ความพึงพอใจและความต้องการของชุมชนต่อโรงเรียน และโรงเรียนต่อชุมชนผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

**3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

**ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีนโยบายให้สถานศึกษาเน้นการจัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้พบปะพูดคุยร่วมกัน รวมถึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างกรรมการดำเนินงาน และมีการวางแผนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน เพื่อช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ประสบผลสำเร็จ

3. ครูที่เข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของครูมาดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของตน

**ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเหตุใดจึงมีการส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากหรือน้อยตามผลวิจัยที่เกิดขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มครูในระดับประถมศึกษาและกลุ่มครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มครูต่างๆ เนื่องจากบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลสถานศึกษายอดเยี่ยม ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม PLC ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่ได้รับรางวัลและโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# บรรณานุกรม


กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2561). การศึกษาความเป็นครูไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ . (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 130 ตอนพิเศษ 130 ง: 72-74.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 130 ตอนพิเศษ 130 ง: 65-66.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. 135 ตอนพิเศษ 68 ง: 18-20.

คุรุสภา. (2564, 23 พฤศจิกายน). ประกาศคณะอนุกรรมการอำนวยการทดสอบเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. (2564). หลักเกณฑ์ วิธีการ และเครื่องมือทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2564.

จรินทร วินทะไชย์. (2564). ผลของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู : กรณีศึกษาโรงเรียนปทุมราชวงศา จ.อำนาจเจริญ. โครงการวิจัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช. [online]. แหล่งที่มา: https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/72049 [24 มกราคม 2565]

จุรีรัตน์ เสนาะกรรณ. (2562). กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในยุคประเทศไทย 4.0. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 30(1): 12-23.

ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 : ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. Journal of HRintelligence. 12(2): 47-63. [online]. แหล่งที่มา: http://www.journalhri.com/pdf/1202_03.pdf [24 มิถุนายน 2564]

ฉันทนา ภุมมา. (2564). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์. 4(3): 1-9.

ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community: PLC. วารสารการวัดผลศึกษา มหาวิทยาลัยสารคาม 23(2): 1-5.

ชาริณี ตรีวรัญญู. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารครุศาสตร์ 45(1): 299-319.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 10(2): 1342-1354.

_____ . (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** **1**(6): 34-41.

ซาโต้ มานาบุ. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. แปลโดย กุลกัลยา ภู่สิงห์. กรุงเทพฯ: ปิโก (ไทยแลนด์).

ธีระพงศ์ บุศรากูล. (2562). การพัฒนาครูไทยเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. MBU Education Journal : Facalty of education Mahamakut Buddhist University. 7(2): 1-14: [online]. แหล่งที่มา: http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/265/381 [24 มิถุนายน 2564]

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. (2560). พื้นฐานการจัดการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ . (2563). ความเป็นครู : แนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิวัตต์ น้อยมณี และกัญภร เอี่ยมพญา. (2560). จิตวิญญาณครู. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 11(1). 21-33. [online]. แหล่งที่มา: http://edu.msu.ac.th/journal/home/journal_file/317.pdf?fbclid=IwAR02XryBUwefDYwXcSSVKUgWSNsSb9pYUh8LmvxA1b02lq4udry84JxjMVA [12 ตุลาคม 2564]

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิณ ศิริสัมพันธ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: M&N Design Printing.

ปริญญา มีสุข, อังค์วรา วงษ์รักษา และทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ. (2562). การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2560). การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. OJED An Online Journal of Education 12(2): 353-369. [online]. แหล่งที่มา: https://so01.tci-

thaijo.org/index.php/OJED/article/download/142990/105837/ 380545 [16 มกราคม 2566]

พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญญา. (2561). สภาพปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. OJED An Online Journal of Education 14(2): 1-12. [online]. แหล่งที่มา: http://so01. tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/193342/158406 [10 มีนาคม 2564]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). พระราชบัญญัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 24 พฤษภาคม). พระราชบัญญัติ. [online]. แหล่งที่มา: http://www.otep.go.th/admin/assets/cdn/files/ekWxcyq8Nh_1414147597.pdf [23 มิถุนายน 2564]

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมื่แสน. (2560). ครุศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ (2562). หลักคิด : การจัดการหลักสูตรและการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี แย้มกสิกร. (2559). ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ: ความท้าทายต่อการเปลี่ยนตนเองของครู. การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 เรื่อง “การวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2561). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [online]. แหล่งที่มา: https://cuir.car.chula. ac.th/bitstream/123456789/63328/1/5784485627.pdf [15 มกราคม 2565]

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. 2(2): 214-228.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รักษิต สุทธิพงษ์. (2563). จิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: ดีเซมเบอรี่.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์** 10(1): 34-46.

วาสนา ทองทวียิ่งยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [online]. แหล่งที่มา: http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/ 3311/1/RMUTT-158610.pdf [21 มีนาคม 2564]

วิจารณ์ พานิช. (2554). การเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

_____ . (2556). การเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. [online]. แหล่งที่มา: http://www.curriculumand learning.com/upload/Books/PLC_1544649171.pdf [30 กรกฎาคม 2564]

สำนักงาน ก.ค.ศ.. (2564, 26 มกราคม). มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ.0206.4/ ว 3.

สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). คู่มือการประเมินรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS เล่ม 1-3. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)

_____. (2563). ข้อมูลครู/บุคลากร. [online]. แหล่งที่มา: https://data.bopp-obec.info/emis/index/php [10 มีนาคม 2564]

สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์การเรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. (อัดสำเนา)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ข้อมูลสถิติที่สำคัญระดับประเทศ ภาค และจังหวัด. [online]. แหล่งที่มา: http://statbbi.nso.go.th/staticreport/Page/th/index.aspx [14 มกราคม 2566]

สุภัทรา สภาพอัตถ์. (2562). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร. [online]. แหล่งที่มา: http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/2729.pdf [21 มีนาคม 2564]

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่8. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอไพรส์.

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2560). ปรัชญาการศึกษาไทยตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 (การศึกษาสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สฤษดิ์ วิวาสุขุ. (2565). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ** 7(2): 36-54.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community: PLC. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย. (2559). การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 13(2): 65-75. [online]. แหล่งที่มา: https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/91813/71997 [10 กุมภาพันธ์ 2566]

ศิริปรียา ใจบุญมา. (2561). การพัฒนาเครื่องมือวัดการปฏิบัติของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [online]. แหล่งที่มา: https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/63378/1/6083401327.pdf [22 มกราคม 2565]

ศิวกร รัตติโชติ. (2561). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [online]. แหล่งที่มา: http://www.thai-explore.net/file_upload/submitter/file_doc/5692b3d945063a2223e5e3babc57f5301ea4.pdf [20 มกราคม 2565]

อัชรา เอิบสุขสิริ. (2564). จิตวิทยาสำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**ภาษาอังกฤษ**

Admiraal, W., et al. (2021). Schools as professional learning communities: what can schools do to support professional development of their teachers?. Professional Development in Education. 47(4), 684-698.

Akkaraputtapong, P. (2020). The supervisory behavior preference of Thailand's in-service teachers. [Doctoral dissertation, University of New South Wales]. UNSWorks.

Bailey, K. (2016). The Perceived Impact of Professional Learning Communities on Collective Teacher Efficacy in Two Rural Western North Carolina School Districts. Degree of Doctor of Education at Gardner-Webb University. [online]. Available from: http://digitalcommons.gardner-webb.edu/ education_etd/190 [2021, March 21]

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

Bruce M. A. & Stellern J. (2005). Building a caring community in teacher education. The Teacher Educator 41(1): 34-53. [online]. Available from: https://doi.org/10.1080/08878730509555370 [2021, December 12]

Bryk, A.S. and Schneider, B. (2002) Trust in Schools: A Core Resource for School Improvement. New York: Russell Sage.

Camichael, L. (1982). Leader as Learners: A Possible Dream. Educational Leadership 40(1): 58-59

Dale, E. (1969). Audiovisual methods in teaching. New York: The Dryden Press.

David A. S. (2011). Professional Learning Communities and Teacher Efficacy: A Correlation Study. Degree of Doctor of Education at Appalachian State University. [online]. Available from: https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/ Stegall,%20David_2011_Dissertation.pdf [2021, July 30]

Dufour, R. (2004). What Is a "Professional Learning Community". Educational Leadership. May 2004: 6-11. [online]. Available from: http://www.allthingsplc. Info/files/uploads/DufourWhatIsAProfessionalLearningCommunity.pdf [2021, July 15]

Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2006). Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work. Bloomington: Solution Tree Press.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance Dip. Journal of School Leadership 2(2): 213-224.

Epstein , J. L. (2002). School family and community partnership: your handbook for action. Thousand oaks, California: Corwin press.

Frank, W. T. (2007). Rethinking school and community relations in Hong Kong. International Journal of Educational Management 21(4); 350-366

Floyd J. (2021). Culture change: Examining the impact of professional learning communities and trust on school culture. Degree of Doctor of Education Dissertations. [online]. Available from: https://digitalcommons.garner-webb.adu/education-dissertations/60 [2021, January 30]

Fullan, M. (1999). Change Forces: The sequel. London: Falmer Press.

Good, C.V. (1974). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book.

Hargreaves, A. (2003). Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity. New York: Teacher College Press.

Harris, B.M. (1963). Supervision Behavior in Education. New York: Prentice-Hall Inc.

Hills, P.J.A. (1982). Dictionary of Education. London: Routledge & Kegan Payi.

Hipp K.K., & Huffman J.B. (2003). Professional learning community: assessment development effects. Paper presented at the international Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney; Australia. [online]. Available from: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED482255.pdf [2021, November 20]

Hord, Shirley M. (1997). Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement. [online]. Available from: https://sedl.org/pubs/change34/plc-cha34.pdf [2021, March 20]

Hord, S.M., Roussin, J.L., and Sommer, W.A. (2009). Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning. Thousand Oaks: Corwin Press.

Hough, J.B. and Duncan, K. (1970). Teaching description and analysis. Addison-Westlu.

Jalongo, M.R. (1991). Creating Learning Communities: The Role of Teacher in the Twenty-First Century. Bloomington: National Educational Service.

Kellogg, W.K. (2007). The collective leadership framework a workbook for cultivating and sustaining community change. Available from: https://www.sparc.bc.ca/ wp-

content/uploads/2020/11/the-collective-leadership-framework.pdf [2022, February 20]

Kotter, J. P., & Cohen. (2002) The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations. Boston: Harvard Business School Press.

Lee, D. H. L. & Ip, N. K. K. (2021). The influence of professional learning communities on informal teacher leadership in a Chinese hierarchical school context. Educational Management Administration & Leadership. 1-21.

Louis, K. S., Kruse, S. & Marks, H. M. (1996). Teacher' Professional Community in Restructuring Schools. American Educational Research Journal 33(4): 757-798. [online]. Available from: https://www.researchgate.net/publication/250184998 Teachers'_Professional_Community_in_Restructuring_Schools

Martin, M. (2011). Professional Learning Communities in Contemporary Issues in Learning Teaching. London: Sage Publications.

McCall, J. (1997). The principal as steward. Larchmont: Eye on Education.

Moles, O. Jr., & Fege, A. (2011). New direction for Title I family engagement: Lessons from the past. Handbook of Families and Community Engagement. Lincoln: Academic Development Institute.

Murphy, J. (2017). Professional standards for educational leaders: the empirical, moral, and experiential foundations. Thousand Oaks: Corwin Press.

Olivier, D. F., & Hipp, K. K. (2006). Leadership capacity and collective efficacy: Interacting to sustain student learning in a professional learning community. Journal of School Leadership 16(5): 505-519.

Porter, T. (2014). Professional learning community and teacher self-efficacy. Degree of Doctor of Education Leadership at George Fox University. [online]. Available from: https://digitalcommons.georgefox.edu/edd/25/ [2022, January 10]

Prabjandee, D. (2019). Unwelcome truths of the professional learning community policy in Thailand: Teacher's sensemaking. Issues in Educational Research 29(1): 223-242. [online]. Available from: https://www.iier.org.au/ iier29/prabjandee.pdf [2021, February 11]

Reimer, E.V. (2003). Teacher Professional Development: and International Review of The Literature. Paris: IIEP's printshop.

Robert H., Voelkel Jr., & Janet H. Chrispeels (2017). Understanding the link between Professional Learning Communities and Teacher Collective Efficacy. School Effectiveness and School Improvement, 28:4, 505-526. [online]. Available from: http://doi.org/10.1080/09243453.2017.1299015 [2021, July 31]

Schaap H., & Bruijin E. (2017). Elements affecting the development of professional learning communities in schools. Learning Environ Res, 21: 109-134. [online] Available from: http://doi.org/10.1007/s10984-017-9244-y [2021, December 31]

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

Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Kleiner, A., Dutton, J., & Smith. B. (2000). Schools that Learn: A Fifth Discipline Field book for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education. New York: Doubleday.

Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. California: Jossey Bass.

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

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. Research in Middle Level Education Online [online]. Available from: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ807417.pdf [2021, April 11]

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. International journal of Lifelong Education, 11(4), 287-300.

Zepeda, S. J. (2012). Instructional Supervision: Applying Tools and Concepts. Larchmont: Eye on Education.

# ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# ภาคผนวก ก

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรวณี ชัยเชาวรัตน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2. นางปราใส สุทธิกรณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. ดร. ปรีชา การสอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนดงใหญ่วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก จังหวัดมหาสารคาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# ภาคผนวก ข

# หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ที่ อว ๖๔.๖/๓๗๒๑

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวณี ชัยเชาวรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร โพนยงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

คณะครุศาสตร์ กลุ่มภารกิจบริการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวิรัชกิจ ฝ่ายวิชาการ
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙๘-๙๙๕๗๘๙๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ teacher.ntp@gmail.com

ที่

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางปราใส สุทธิกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร โพนยงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

คณะครุศาสตร์ กลุ่มภารกิจบริการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวิรัชกิจ ฝ่ายวิชาการ
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙๘-๙๙๕๗๘๙๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ teacher.ntp@gmail.com

ที่

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปรีชา การสอาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร โพนยงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

คณะครุศาสตร์ กลุ่มภารกิจบริการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวิรัชกิจ ฝ่ายวิชาการ
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙๘-๙๙๕๗๘๙๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ teacher.ntp@gmail.com

# ภาคผนวก ค

# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

**<u>คำชี้แจง</u>**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยข้อมูล ที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มระดับการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้ไว้ในแบบสอบถามฉบับนี้จะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น ต่อการปฏิบัติงานหรือต่อโรงเรียนของท่าน จึงขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

**<u>ตอนที่ 1</u>** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**<u>ตอนที่ 2</u>** ข้อมูลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ

**<u>ตอนที่ 3</u>** ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ในขอบเขตมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นางสาวนันทพร โพนยงค์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**<u>ตอนที่ 1</u>** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

   ☐ ชาย

   ☐ หญิง

2. กลุ่มสาระการเรียนรู้

   ☐ ภาษาไทย

   ☐ คณิตศาสตร์

   ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

   ☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

   ☐ ภาษาต่างประเทศ

   ☐ การงานอาชีพ

   ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา

   ☐ ศิลปะ

3. ประสบการณ์สอน

   ☐ ไม่เกิน 10 ปี

   ☐ 11-20 ปี

   ☐ 21-30 ปี

   ☐ 31 ปี ขึ้นไป

4. ระยะเวลาการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

   ☐ ไม่เกิน 1 ปี

   ☐ 2 ปี

   ☐ 3 ปี

   ☐ 4 ปี

   ☐ 5 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

**<u>ตอนที่ 2</u>** ข้อมูลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของท่าน มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงานมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงานปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

| ข้อที่ | การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | ระดับการดำเนินงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)** | | | | | | |
| 1 | สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในด้านการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 2 | สมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาสภาพความพร้อมของครู ผู้เรียน สถานศึกษา และประเมินความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ | | | | | |
| 3 | สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) คุณภาพของผู้เรียนที่คาดหวัง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สถานศึกษาต้องการ | | | | | |
| 4 | สมาชิกเห็นถึงคุณค่า ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของการทำ PLC | | | | | |
| **องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)** | | | | | | |
| 5 | สมาชิกกลุ่ม PLC มีประมาณ 4-8 คนต่อกลุ่ม และเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีจุดร่วมกัน เช่น สอนกลุ่มสาระเดียวกัน หรือสอนระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น | | | | | |
| 6 | สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่สถานศึกษาดำเนินการอยู่เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เช่น วิธีการจัดการชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีการสอน วิธีการวัดและประเมินผล เป็นต้น | | | | | |
| 7 | สมาชิกมีการนำบทเรียนที่ได้วางแผนร่วมกันไปใช้จัดการเรียน | | | | | |

| ข้อที่ | การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | ระดับการดำเนินงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การสอนแก่ผู้เรียน แล้วสมาชิกร่วมกันสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และร่วมกันอภิปรายผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8 | สมาชิกเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ | | | | | |
| **องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)** | | | | | | |
| 9 | สมาชิกกลุ่ม PLC ร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตัดสินใจในการดำเนินงานด้านนโยบาย การปฏิบัติ หรือการปรับปรุงสถานศึกษา | | | | | |
| 10 | มีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญของการดำเนินการ PLC จนเกิดผู้นำภายในกลุ่มหลายคนในระหว่างการดำเนินงาน แล้วรวมตัวกลายเป็นภาวะผู้นำร่วม | | | | | |
| 11 | ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีภาวะผู้นำในการดำเนินงานของตนเองและของกลุ่ม รวมถึงผู้บริหารมีการยกย่องและการยอมรับความสามารถของสมาชิกกลุ่ม | | | | | |
| **องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)** | | | | | | |
| 12 | สมาชิกกลุ่ม PLC พัฒนากระบวนการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน | | | | | |
| 13 | สมาชิกในกลุ่มเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็น การร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ | | | | | |
| 14 | สมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอนพร้อมกันกับการพัฒนาผู้เรียนของตน | | | | | |
| 15 | สมาชิกในกลุ่ม นำประเด็นปัญหาที่พบจากการจัดการเรียน | | | | | |

| ข้อที่ | การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | ระดับการดำเนินงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การสอนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมอง จนเกิดแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| **องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)** | | | | | | |
| 16 | สมาชิกกลุ่ม PLC เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร เกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนภายในครอบครัวมากกว่าความสัมพันธ์แบบสายงาน | | | | | |
| 17 | การทำงานในกลุ่มมีลักษณะวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นที่ปราศจากอคติ ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 18 | สมาชิกมีเสรีภาพ แสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งเน้นให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสุข ปราศจากการกดดันในการทำงาน | | | | | |
| 19 | สมาชิกในกลุ่มมีการชื่นชมและสนทนาเชิงบวกเพื่อเสริมกำลังใจกันในการทำงาน ร่วมกันสร้างขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้การดำเนินงาน PLC เป็นไปด้วยความสุข ความเข้าใจ | | | | | |
| **องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)** | | | | | | |
| 20 | สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการให้คำชมเชย หรือรางวัลแก่ครู เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการดำเนินงาน PLC | | | | | |
| 21 | มีการจัดโครงสร้างเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน PLC กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน มีการกำกับติดตามและประเมินผลการทำ PLC อย่างชัดเจน | | | | | |
| 22 | มีการกำหนดการหรือช่วงเวลาที่นอกเวลาสอนเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มได้พบปะพูดคุยร่วมกัน | | | | | |
| 23 | มีการจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน PLC เช่น จัดอบรมจากวิทยากรภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี จัดสถานที่ไว้เป็นการเฉพาะ เป็นต้น | | | | | |

| ข้อที่ | การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | ระดับการดำเนินงาน | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา หรือ เครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษากับหน่วยงาน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | | | | | |

**<u>ตอนที่ 3</u>** ข้อมูลการปฏิบัติงานของครู ในขอบเขตมาตรฐานการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่าน มีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

| ข้อที่ | การปฏิบัติงานของครู | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู** | | | | | | |
| 1 | มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถและช่วงวัย | | | | | |
| 2 | รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมด้วยความบริสุทธิ์ใจ | | | | | |
| 3 | ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และใจ มีคุณธรรมจริยธรรม | | | | | |
| 4 | ยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม และมีส่วนช่วยให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข | | | | | |
| 5 | ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ | | | | | |
| 6 | ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ทางด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และระดับการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | กระตุ้นและสร้างแรงจูงในในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน | | | | | |

| ข้อที่ | การปฏิบัติงานของครู | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | โดยใช้การเสริมแรงทางบวก | | | | | |
| 8 | ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ | | | | | |
| 9 | ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา สังคม การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ โดยสามารถนำมาปรับใช้/เชื่อมโยงกับเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 10 | นำแนวคิด เทคนิควิธีการ หรือความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจมาประยุกต์ใช้เป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| **ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้** | | | | | | |
| 11 | วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 12 | วิเคราะห์ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร | | | | | |
| 13 | จัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิดและมีความเป็นนวัตกร | | | | | |
| 14 | ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ | | | | | |
| 15 | รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 16 | จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน | | | | | |
| 17 | ทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียน | | | | | |
| 18 | ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น CAI, google classroom, Kahoot เป็นต้น | | | | | |
| 19 | ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 20 | มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา | | | | | |
| **ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน** | | | | | | |
| 21 | ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา | | | | | |

| ข้อที่ | การปฏิบัติงานของครู | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22 | ร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา | | | | | |
| 23 | สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน | | | | | |
| 24 | สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน เป็นต้น | | | | | |
| 25 | ปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# ภาคผนวก ง
# หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๑๒ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวนันทพร โพนยงค์ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุณฑริกา บูลภักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย เสวกงาม)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดี

คณะครุศาสตร์ กลุ่มภารกิจบริการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวิรัชกิจ ฝ่ายวิชาการ
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙๘-๙๙๕๗๘๙๑ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ teacher.ntp@gmail.com

**หัวข้อวิทยานิพนธ์ :** การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

**ผู้วิจัย :** นางสาวนันทพร โพนยงค์ **รหัสนิสิต :** ๖๒๘๐๐๗๑๗๒๗

---

**รายชื่อโรงเรียนสำหรับการเก็บข้อมูลวิจัย**

| | |
|---|---|
| ๑. โรงเรียนทุ่งไชยพิทยา รัชมังคลาภิเษก | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีษะเกษ |
| ๒. โรงเรียนนาเชือกพิทยาสรรค์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม |
| ๓. โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี |
| ๔. โรงเรียนปทุมราชวงศา | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี |
| ๕. โรงเรียนชุมพลวิทยาสรรค์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ |
| ๖. โรงเรียนบึงไทรพิทยาคม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น |
| ๗. โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ |
| ๘. โรงเรียนศรีมโหสถ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี |
| ๙. โรงเรียนบ้านสวนวิทยาคม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย |
| ๑๐.โรงเรียนเชียงของวิทยาคม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พะเยา |
| ๑๑.โรงเรียนแม่จันวิทยาคม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พะเยา |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

# ประวัติผู้เขียน

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-สกุล** | นางนัทท์ฐาอร สมเดช |
| **วัน เดือน ปี เกิด** | 17 พฤศจิกายน 2535 |
| **สถานที่เกิด** | จังหวัดขอนแก่น |
| **วุฒิการศึกษา** | ปริญญาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตรศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| **ที่อยู่ปัจจุบัน** | 157/315 หมู่บ้านชนินธร ตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 |
| **ผลงานตีพิมพ์** | การวิเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา |

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY