



ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



โดย  
นางสาวลลิตา ลักขิตานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ATTITUDE OF SECONDARY SCHOOL PERSONNEL UNDER  
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8  
TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY



By  
MISS Lalita LUKSITANON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University



59252323 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นางสาว ลลิตา ลักษิตานนท์: ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) ผลการเปรียบเทียบ ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 48 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 144 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์คือ ความถี่, ร้อยละ, มัชฌิมเลขคณิต, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติทดสอบที, สถิติทดสอบเอฟ และการ ทดสอบภายหลังด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน

2. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า 1) เพศชายและเพศหญิง มีทักษะไม่แตกต่างกัน โดยทักษะของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบันต่างกัน มีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ทักษะของ บุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี, ทักษะของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสูงกว่า ปริญญาตรี, ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา และบุคลากร ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 – 20 ปี มีทักษะสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี

59252323 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY PROCESS

MISS LALITA LUKSITANON : THE ATTITUDE OF SECONDARY SCHOOL PERSONNEL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8 TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D.

The purposes of this research were to identify: 1) the attitude of secondary school personnel under the Secondary Educational Service Area Office 8 to professional learning community process. 2) The results of comparing the attitude of secondary school personnel under the Secondary Educational Service Area Office 8 to professional learning community process. The samples were 48 schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The respondents from each school were a school administrator, head staff of department and education director, in the total 144 respondents. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the attitude of secondary school personnel. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and Post Hoc tests with Scheffé's method. The research findings were as follows:

1. The viewpoint of secondary school personnel on the professional learning community process was at a high level in all aspects.
2. Having analyzed the comparison of the secondary school personnel's attitudes toward the professional learning community process, the outcomes are as follows: 1) Between male and female personnel. Male personnel appear to have a stronger point of view compared to female personnel. 2) Differences in personnel's age, education level, current position, and experience in different positions resulted in different views as a whole were at .05 level of statistical significance. When considering each pair, it was found that personnel aged 46 or older hold stronger attitude compared to the 26 to 35 years old age group, personnel who completed master's degree hold stronger attitude than those who completed bachelors, administrators hold a stronger attitude compared to the head of the department and the education directors, and personnel with experience between 11 to 20 years hold stronger attitude than those with less than 10 years' experience.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร ประธานควบคุม วิทยานิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสำพันธ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนเสร็จสมบูรณ์ และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ณรินทร์ ชำนาญดู, ดร. เกศสุตา เนรมิตชนไพศาล, ดร. สุรินทร์ สำลี, ดร. เกษม อุ๋นมนีรัตน์ และคุณครูยุพา แก้วทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ โดยให้ คำแนะนำแก้ไข เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามและให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ตลอดจนญาติ พี่ น้อง, อาจารย์อรพิน พัฒนผล, เพื่อนครูโรงเรียน ราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 36 มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณ และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรัก ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ กำลังใจและมีมิตรภาพอันงดงาม ตลอดเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ลลิตา ลักษิตานนท์

## สารบัญ

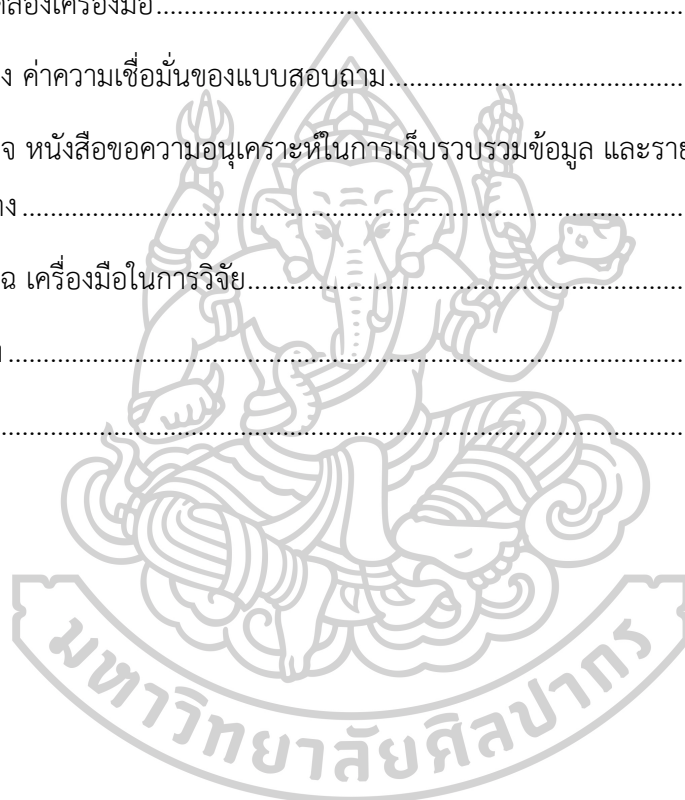
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ข้อคำถามของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
ขอบข่ายการวิจัยเชิงอ้างอิง.....	13
ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	15
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	17
ทัศนะ.....	17
ความหมายของทัศนะ.....	17
ที่มาของทัศนะ.....	19
องค์ประกอบของทัศนะ.....	21
โครงสร้างของทัศนะ.....	23



ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	24
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	24
ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	26
คุณลักษณะและองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	31
กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา .....	45
การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	56
ประโยชน์ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .....	60
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 .....	65
ประวัติความเป็นมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 .....	65
อำนาจหน้าที่ .....	66
ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 .....	67
โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 .....	68
วิสัยทัศน์ .....	69
ค่านิยมองค์กร .....	69
พันธกิจ .....	69
เป้าประสงค์ .....	69
ยุทธศาสตร์ .....	70
ขอบข่ายและภารกิจ .....	70
ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา .....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	74
งานวิจัยในประเทศ .....	74
งานวิจัยต่างประเทศ .....	81
สรุป .....	84
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	85

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	85
ระเบียบวิธีวิจัย .....	86
แผนแบบการวิจัย .....	86
ประชากร .....	86
กลุ่มตัวอย่าง .....	87
ผู้ให้ข้อมูล .....	87
ตัวแปรที่ศึกษา.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	89
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	91
สรุป.....	93
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล .....	94
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	96
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ....	129
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	159
สรุปผลการวิจัย.....	160
การอภิปรายผล .....	162
ข้อเสนอแนะ .....	170
ข้อเสนอแนะของการวิจัย .....	170

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	173
ภาคผนวก.....	174
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ .....	175
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) .....	178
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ใน การทดลองเครื่องมือ.....	186
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	189
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง .....	193
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย.....	197
รายการอ้างอิง .....	206
ประวัติผู้เขียน.....	210



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่ เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2559-2561.....	11
ตารางที่ 2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่ เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2559-2561.....	11
ตารางที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ... 56	
ตารางที่ 4 การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน.....	57
ตารางที่ 5 การเปลี่ยนแปลงการสอบ.....	57
ตารางที่ 6 การเปลี่ยนแปลงปฏิกริยา หรือการดำเนินการเมื่อนักเรียนเรียนล่าช้า.....	58
ตารางที่ 7 เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู.....	59
ตารางที่ 8 เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน.....	59
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียน.....	71
ตารางที่ 10 จำนวนสหวิทยาเขต 10 สหวิทยาเขต แยกตามจังหวัด.....	72
ตารางที่ 11 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	87
ตารางที่ 12 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	95
ตารางที่ 13 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม.....	97
ตารางที่ 14 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> ).....	100
ตารางที่ 15 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y <sub>2</sub> ).....	105

ตารางที่ 16 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านร่วมค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y<sub>3</sub>)..... 109

ตารางที่ 17 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8 ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y<sub>4</sub>) ..... 113

ตารางที่ 18 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด ..... 117

ตารางที่ 19 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด ..... 121

ตารางที่ 20 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด ..... 125

ตารางที่ 21 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ  
ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเพศโดยภาพรวมและรายด้าน ..... 130

ตารางที่ 22 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ  
ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างอายุโดยภาพรวมและรายด้าน ..... 133

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามอายุโดยภาพรวมและรายด้าน ..... 137

ตารางที่ 24 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ  
ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดโดยภาพรวมและราย  
ด้าน..... 139

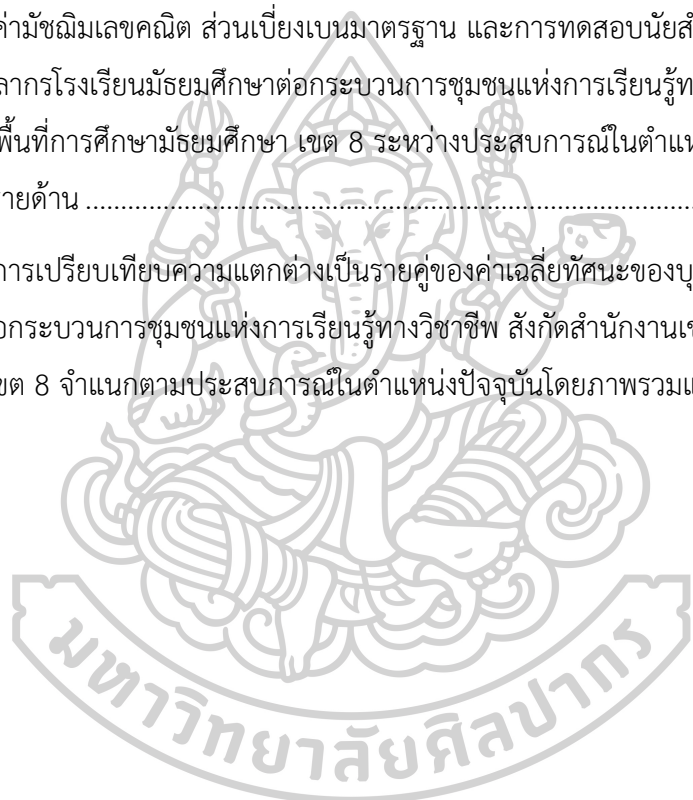
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรโรงเรียน  
มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยภาพรวมและรายด้าน ..... 143

ตารางที่ 26 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ  
 ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและราย  
 ด้าน..... 145

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียน  
 มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและ รายด้าน ..... 149

ตารางที่ 28 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ  
 ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดย  
 ภาพรวมและรายด้าน ..... 153

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียน  
 มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน ..... 157



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายการวิจัยเชิงอ้างอิง .....	14
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย .....	15
แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษา .....	51
แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) .....	55



## บทที่ 1

### บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อให้คนเป็นปัจจัยในการพัฒนาสังคมต่อไป ดังนั้น การศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำท้าทายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และข้อมูลข่าวสารทุกอย่างก็ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป ซึ่งแฉวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างก้าวพ้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการเรียนรู้ในแบบกระบวนทัศน์ใหม่ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการศึกษายุคฐานแห่งเทคโนโลยี หรือ Technology Based Paradigm<sup>1</sup> เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 จะมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทหาย และซับซ้อน เป็นการศึกษาที่เต็มไปด้วยสิ่งท้าทาย และปัญหา รวมทั้งโอกาสและสิ่งที่เป็นไปได้ใหม่ๆ โรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นโรงเรียนที่มีหลักสูตรแบบยึดโครงงานเป็นฐาน (Project - based curriculum) เป็นหลักสูตรที่ให้นักเรียนเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมนุษย์ และคำถามเกี่ยวกับอนาคตเชิงวัฒนธรรม สังคม และสากล ภาพของโรงเรียนจะเปลี่ยนจากการเป็นสิ่งก่อสร้าง เป็นภาพของการเป็นศูนย์รวมประสาท (nerve centers) ที่ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน แต่จะเชื่อมโยงครู นักเรียน และชุมชน เข้าสู่ชุมคั้งแห่งความรู้ทั่วโลก ครูเองจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ และนำความรู้เป็นเครื่องมือสู่การปฏิบัติและเป็นประโยชน์ เป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ และต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการสืบค้น (create a culture of inquiry) ในศตวรรษที่ 21 การให้การศึกษาตามทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's taxonomy of learning) จะเปลี่ยนไป โดยจะเน้นทักษะการเรียนรู้ขั้นที่สูงขึ้น (higher order learning skills) โดยเฉพาะทักษะการประเมินค่า (evaluating skills) จะถูกแทนที่โดยทักษะการนำเอาความรู้ใหม่ไปใช้อย่างสร้างสรรค์ (ability to use new knowledge in a creative way) ในอดีตที่ผ่านมา นักเรียนไปโรงเรียนเพื่อใช้เวลาในการเรียนรายวิชาต่างๆ เพื่อรับเกรด

---

<sup>1</sup> อนงค์ สินธุสิริ, การเรียนแนวใหม่สำหรับศตวรรษที่ 21, เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://anongswu502.blogspot.com/2013/01/21.html>.



และจบการศึกษา แต่ในปัจจุบัน จะพบปรากฏการณ์ใหม่ที่แตกต่างไป เช่น การเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนได้เตรียมตัวเพื่อใช้ชีวิตในโลกที่เป็นจริง (life in the real world) เน้นการศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning) ด้วยวิธีการสอนที่มีความยืดหยุ่น (flexible in how we teach) มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียน มีความเป็นคนเจ้าความคิดเจ้าปัญญา (resourceful) ที่ยังคงแสวงหาการเรียนรู้ แม้จะจบการศึกษาออกไป<sup>2</sup>

ดังนั้น การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนะ (perspectives) จากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม (tradition paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริงเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ไปไกลกว่าการได้รับความรู้แบบง่าย ๆ ไปสู่การเน้นการพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะองค์การ ทัศนคติเชิงบวก ความเคารพตนเอง นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะและค่านิยมทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นในตนเอง ความยืดหยุ่น การจูงใจตนเอง และความตระหนักในสภาพแวดล้อม และเหนือสิ่งอื่นใด คือ ความสามารถในการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (the ability to handle knowledge effectively in order to use it creatively) ถือเป็นทักษะที่สำคัญ จำเป็นสำหรับการเป็นนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายในการที่จะพัฒนาการเรียนเพื่ออนาคต ให้นักเรียนมีทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพส่วนบุคคล เพื่อเผชิญกับอนาคตด้วยภาพในทางบวก (Optimism) ที่มีทั้งความสำเร็จและมีความสุข<sup>3</sup>

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 22 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก

<sup>2</sup> สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา, แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21, เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก [www.ptu.ac.th/quality/data/levyp1.pdf](http://www.ptu.ac.th/quality/data/levyp1.pdf).

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา<sup>4</sup>

เป็นที่แน่นอนว่าเมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นไปในอัตราที่รวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ การที่มนุษย์จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับยุคดังกล่าว ปัจจัยที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนพึงมีในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการ

<sup>4</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, เข้าถึงเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>.

เปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย<sup>5</sup>

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษา เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิต และพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป<sup>6</sup>

ความเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาคุณภาพของครูด้วยวิธีการเดิมที่ผ่านมาในอดีต อาทิ การอบรม การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การนิเทศ การประชุม และการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะจากบนลงล่าง (top down direction) ตามที่หน่วยงานของผู้ใช้ครูได้วางนโยบายและสั่งการลงมาตามลำดับสายงาน ซึ่งมุ่งเน้นที่การฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ให้ครูมีเทคนิควิทยากรจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการปรับวิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานการปฏิบัติงานจริง (job embedded) ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือกันน้อย แยกส่วนกันทำงาน จนขาดความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ ยังลดทอนประสิทธิภาพการทำงานในยุคปัจจุบันที่ต้องเปิดใจรับฟัง เรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจึงยังไม่ตอบโจทย์การเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียนสังเกตได้จากกระแสของการร้องเรียนจากสังคมด้านคุณภาพของครูที่เกิดขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งผลเชิงประจักษ์ในแง่ของคุณภาพผู้เรียนที่กลับลดลงเรื่อย ๆ<sup>7</sup> อีกทั้งสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูได้แก่ 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ

<sup>5</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), 1.

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน, 108.

<sup>7</sup> ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์, **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561), 19.

ติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครูระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครูการพัฒนา ครูมีระยเวลานาน้อยไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกรูปแบบและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้าน ความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน<sup>๘</sup>

คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD : Organisation for Economic and Cooperation Development) ซึ่งมีผลการวิจัยสำคัญในรัฐเทเนซซี สหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนอายุ 8 ปีที่เรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2 คน คนหนึ่งเรียนกับครูที่สอนเก่ง (high-performance teacher) ส่วนอีกคนเรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง (low-performance teacher) พบว่าภายใน 3 ปี ผลการเรียนของนักเรียนทั้งสองคนจะมีความแตกต่างกันมากกว่า 50 เปอร์เซนต์ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาประเด็นดังกล่าวที่ดัลลัสในช่วงเวลาเดียวกันก็พบว่าสอดคล้องกัน คือ นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า และพบด้วยว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งติดต่อกันหลายปีจะมีความล้าหลังทางการศึกษาไปอย่างที่ไม่สามารถจะหวนกลับคืนมาได้ โดยเฉพาะในช่วงแรกของการศึกษา ดังนั้น นักเรียนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตั้งแต่ช่วงแรกของการศึกษาเนื่องจากครูผู้สอนขาดคุณภาพ มีโอกาสน้อยมากที่จะแก้ไขใน

<sup>๘</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2558), ๕.

สิ่งที่สูญหายไปจากการขาดโอกาสเหล่านั้น แม้ว่าจะได้กลับมาเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพดีในภายหลังก็ตาม<sup>9</sup>

ในปัจจุบันจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาครูที่เกิดจากความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก โดยใช้โรงเรียนหรือชั้นเรียนเป็นฐานของการพัฒนา (school – based /classroom – based development) ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูได้เรียนรู้และเผชิญสถานการณ์ในชั้นเรียน แล้วสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเมื่อได้สร้างความรู้แล้ว ครูจะไม่เก็บความรู้ไว้กับตัว แต่จะนำความรู้นั้นๆ ไปทดลองปฏิบัติจริงบนฐานความรู้ที่ได้จากกัลยาณมิตร ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู สอดคล้องกับที่ไวท์ (White) เสนอว่า การเรียนรู้ของครูและการพัฒนาครูจะมีความหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากกระบวนการพัฒนานั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประจำวันของครูหรือเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาในลักษณะจากล่างสู่บน (bottom up – reformation) เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง เกิดการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนด้วยความยั่งยืน<sup>10</sup>

ครูต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะในการเป็นโค้ชและเป็น “คุณอำนวย” (facilitator) ในการเรียนรู้แบบ PBL (Project - Based Learning) ของศิษย์ ส่วนใหญ่การเรียนรู้แบบ PBL นั้นหมายถึงโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเลิกเน้นสอน หันมานับเรียน ซึ่งต้องเน้นทั้งการเรียนของศิษย์และของครู ครูจะต้องปรับตัวมาก ซึ่งถือเป็นเรื่องยาก จึงก่อให้เกิดแนวคิดในการช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 คือ Professional Learning Communities (PLC) ซึ่งก็คือการรวมตัวกันของครูประจำการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั้นเอง หัวใจสำคัญที่สุดของ PLC คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครู ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” (teacher) มาเป็น “ครูฝึก” (coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (learning facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (classroom) มาเป็นห้องทำงาน (studio) เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project - Based Learning)

<sup>9</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด, 2558), 5.

<sup>10</sup> ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์, ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561), 19-20.

ในอีกมุมหนึ่ง PLC คือ เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (change agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการ ปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และ เสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก PLC จึงเป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ (actor) เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการศึกษา ไม่ใช่ปล่อยให้ครูเป็น “กรรม” (ผู้ถูกกระทำ) อยู่เรื่อยไป หรือเป็นเครื่องมือปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจ สู่ความสัมพันธ์แนวราบ เพื่อ ร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่วงการศึกษา รวมทั้งสร้างการรวมตัวกันของครู เพื่อทำงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การนำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้แบบ PBL (Project - Based Learning) และนวัตกรรม อื่นๆ ที่ตนเองทดลองมาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำ หน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้<sup>11</sup> จะเห็น ว่าความเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จะเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นองค์ ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่ง ความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัญหาต่างๆ ของครู เช่น ปัญหาการ ขาดความเข้าใจในรูปแบบการจัดการศึกษาที่เน้นทักษะในการเรียนรู้และนวัตกรรม ปัญหาในการใช้ เทคโนโลยี เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

### ปัญหาของการวิจัย

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ในแต่ละชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความสามารถที่ หลากหลายและแตกต่างกัน ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 10 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาส ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดให้ตั้งแต่แรกเกิด หรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับความช่วยเหลืออื่นใดทาง การศึกษา นอกจากนี้แล้วในมาตรา 22 ยังระบุถึงการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมี

<sup>11</sup> สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา, แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนใน ศตวรรษที่ 21, เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก [www.ptu.ac.th/quality/data/levy1.pdf](http://www.ptu.ac.th/quality/data/levy1.pdf).

ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งนวัตกรรมใหม่ที่ครูต้องทราบคือ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)<sup>12</sup>

การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาครูจากเน้นการใช้การฝึกอบรมมาเป็นการสร้างกิจกรรมให้ครูร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริง ครูจะต้องเป็นผู้สรุปวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง หรือต้องใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครู การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการแก้ปัญหของแต่ละโรงเรียน<sup>13</sup>

PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT<sup>14</sup> ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระดับจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลง นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน โดยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียนได้ หากครูรู้จักนักเรียนของตนเองมากเท่าไร ครูก็ยังสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งครูที่เป็นที่ต้องการของนักเรียนก็คือ ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม หรือสื่อในการเรียนการสอนนักเรียนที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น นั่นคือ จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุด

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้าม

<sup>12</sup> เสถียร อ่วมพรหม, *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* (อุทัยธานี: ดร. เสถียร อ่วมพรหม, 2560), 27-28.

<sup>13</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล* (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้, 2560), 144.

<sup>14</sup> เรื่องเดียวกัน, 27-28.

พรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากการเรียนแบบดั้งเดิม ที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น<sup>15</sup>

การที่จะพัฒนาหรือการจะยกระดับการผลิตและการพัฒนาครู เพื่อให้มีความก้าวหน้า สิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน คือ ความเชื่อพื้นฐานหรือกระบวนทัศน์ (paradigm) ซึ่งกระบวนทัศน์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาและผลิตครู ประกอบด้วย กระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ชั้นเรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ระบบสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาโรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง (self – development unit) ด้วยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice) การพัฒนาครูต้องเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสเลือกประเด็นที่ตนเองมีความต้องการจำเป็นตามบริบทของแต่ละคน การพัฒนาครูต้องเปลี่ยนจากการฝึกอบรม (training mode) เป็นการให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (learning mode) การพัฒนาครู จะต้องเน้นและปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาที่เน้นการประเมินผลการแสดงออกจริงของครู (performance based assessment) มาตรฐานวิชาชีพครูควรจะต้องมีความหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมของวิชาชีพ กระบวนทัศน์ที่จำเป็นสำหรับการผลิตครู เพิ่มเติมจากกระบวนทัศน์สำหรับการพัฒนาครู ประกอบด้วย การลงมือปฏิบัติการในสถานการณ์จริง เป็นหนทางแห่งการเรียนรู้ที่มีความหมาย การประเมินที่สอดคล้องกับสมรรถนะศตวรรษที่ 21 และการวิจัยเพื่อครูศึกษาไทย<sup>16</sup> สิ่งที่จะทำให้ผลผลิตหรือผู้เรียนมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาในระดับต่างๆ การจัดการศึกษาจะไม่บรรลุผลสำเร็จได้เลยหากขาดการจัดการเรียนรู้เป็นวิถีทาง (path/means/way) ที่จะนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หากขาดซึ่งการจัดการเรียนรู้เสียแล้ว การคาดหวังความสำเร็จของการจัดการศึกษาย่อมเป็นไปได้ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีคุณลักษณะของคนในยุคศตวรรษที่ 21 โดยประเด็นในการพัฒนาจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นในการพัฒนาตามสภาพของแต่ละโรงเรียน ซึ่ง

<sup>15</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง** (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551), 1.

<sup>16</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล** (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้, 2560), ฌ.



กระบวนการแก้ปัญหาที่จะประสบความสำเร็จของแต่ละโรงเรียนอาจมีความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 - 2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากและต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษา ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปีแต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น และด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน<sup>17</sup>

ตัวอย่างผลที่ได้จากการจัดการศึกษาของครูด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2559 - 2561 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาไทย และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาไทย ดังรายละเอียดดังตารางที่ 1 และ 2

<sup>17</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), ง-จ.

**ตารางที่ 1** ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขต  
พื้นที่เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2559-2561

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ปีการศึกษา 2561
ภาษาไทย	47.54	49.00	56.23
คณิตศาสตร์	30.54	27.52	31.15
วิทยาศาสตร์	35.22	32.71	36.42
ภาษาอังกฤษ	32.01	30.07	28.91

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี  
งบประมาณ 2562 (ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2562), 26.

**ตารางที่ 2** ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขต  
พื้นที่เปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษา 2559-2561

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ		
	ปีการศึกษา 2559	ปีการศึกษา 2560	ปีการศึกษา 2561
ภาษาไทย	52.95	49.36	47.75
คณิตศาสตร์	24.73	24.49	30.72
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	31.11	28.76	29.97
วิทยาศาสตร์	36.64	34.64	35.34
ภาษาอังกฤษ	26.23	26.81	29.65

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี  
งบประมาณ 2562 (ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2562), 29.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางเป้าหมายทางการศึกษาไว้ 5 ประการ โดยเป้าหมายที่ 3 คือ ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ เต็มตามศักยภาพ (quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น

และคะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น<sup>18</sup> ซึ่งจากเป้าหมายดังกล่าวนี้ จะเห็นว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงควรเน้นการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัด และประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมนที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเอง และนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผลงานวิจัยจะมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากำลังคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ระบบให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

<sup>18</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560), ช.

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับใด
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยและเพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

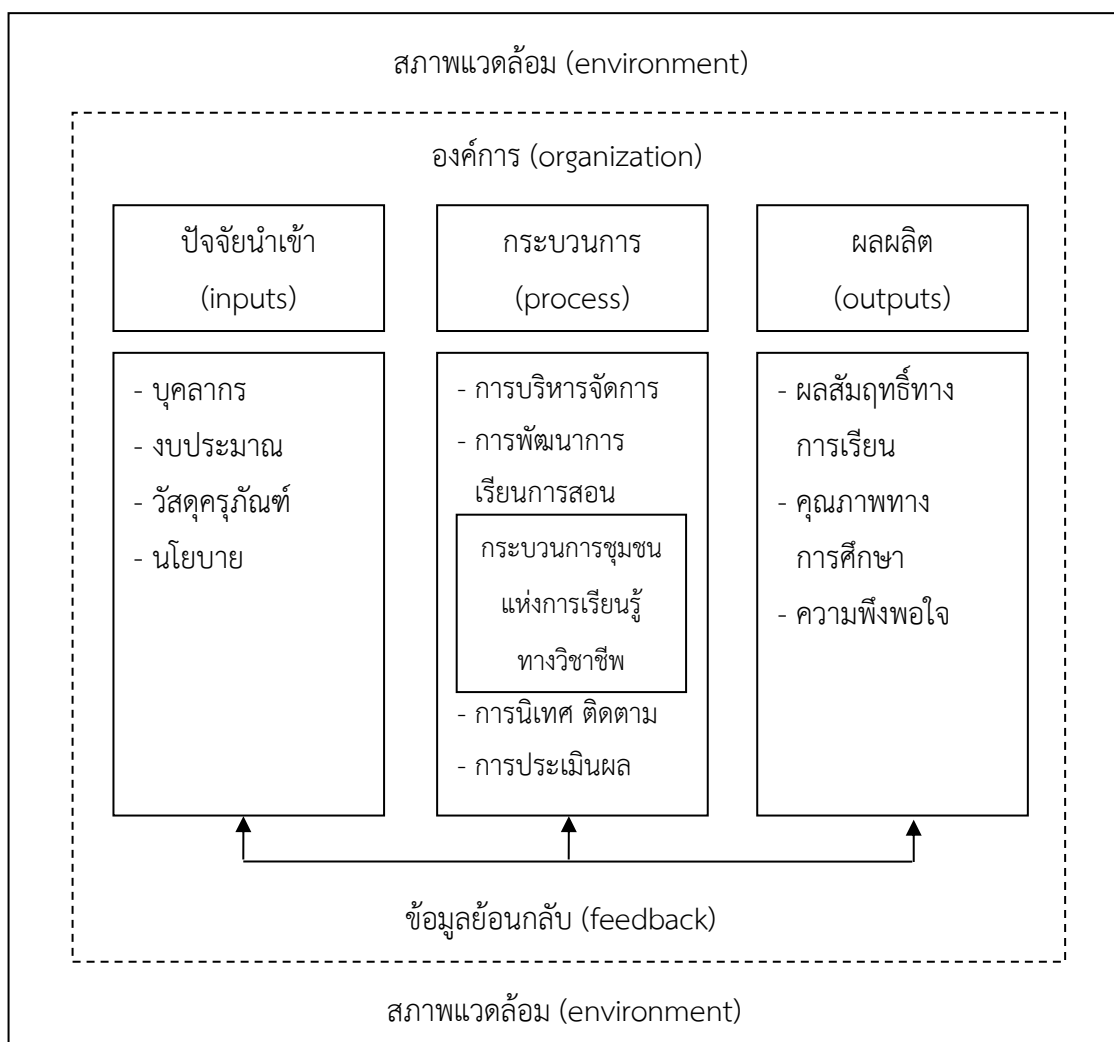
1. ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

### ขอบข่ายการวิจัยเชิงอ้างอิง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีตามแนวคิดของทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาเชิงระบบของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ซึ่งได้กล่าวถึง ทฤษฎีเชิงระบบ (systems theory) ว่า องค์กรที่เป็นระบบเปิดจะประกอบไปด้วยระบบย่อยๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยยอมรับปัจจัยนำเข้า (inputs) มีกระบวนการ (process) เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำหรับการบริหารจัดการศึกษานั้น ปัจจัยนำเข้า (inputs) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ นโยบาย เป็นต้น กระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหารจัดการ การพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตามการประเมินผล เป็นต้น และผลผลิต (outputs) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพทางการศึกษา ความพอใจ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวถึง กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 7 กระบวนการ คือ 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ค้นหาปัญหา ความ

ต้องการ 3) ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา 4) ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา 5) แลกเปลี่ยน  
เสนอแนะ 6) นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน 7) สะท้อนผลการจัดกิจกรรม



**แผนภูมิที่ 1** ขอบข่ายการวิจัยเชิงอ้างอิง

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and practices**, 6<sup>th</sup> ed. (Belmont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”** สู่สถานศึกษา (2560), 48.

### ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 7 กระบวนการ คือ 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ค้นหาปัญหา ความต้องการ 3) ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา 4) ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา 5) แลกเปลี่ยน เสนอแนะ 6) นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน 7) สะท้อนผลการจัดกิจกรรม

#### กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_{tot}$ )

1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ )
2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ )
3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ )
4. ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ )
5. แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ )
6. นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ )
7. สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ )

### แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา (2560), 48.

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

**ทัศนะ** หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก โดยอาศัยฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก ซึ่งมีผลให้บุคคลแสดงการกระทำ ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติตนของพวกเขา

**กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษามารวมตัวกัน เพื่อรวมใจ รวมพลัง และร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ประกอบด้วย การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ค้นหาปัญหา ความต้องการ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา แลกเปลี่ยน เสนอแนะ นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญ

**โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8** หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 55 โรงเรียน



## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของทักษะ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึง ความเห็น การเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น การแสดง<sup>19</sup>

วิภาส ทองสุทธิ ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะคติ หมายถึง ถ้อยคำที่เกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสิน เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ทั้งนี้ ทักษะคติไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับค่านิยม (values) เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทักษะคติเป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ แต่ทั้งสองอย่างก็ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่อย่างแยกไม่ออก<sup>20</sup>

<sup>19</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2556), 562.

<sup>20</sup> วิภาส ทองสุทธิ, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร: อินทภาษา, 2552), 157-58.



ร็อบบิ้นส์ (Robbins) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความรู้สึกในการประเมินว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น สิ่งของ คน หรือเหตุการณ์ต่างๆ<sup>21</sup>

นิตีพล ภูตะโชติ ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ (attitudes) ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบ ไม่ชอบ ลำเอียง เฉยๆ ซึ่งความรู้สึกต่างๆ เป็นการประเมินจากสิ่งที่ได้พบเห็น การรับรู้ อารมณ์ ความคาดหวัง และจะมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ และยังสามารถเกิดปฏิกิริยาและพฤติกรรมออกมาภายนอกให้เห็นได้ เช่น ท่าทาง คำพูด การกระทำ แต่ทักษะมีส่วนมากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์มากกว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก<sup>22</sup>

เจษฎา นกน้อย กล่าวว่า ทักษะ (attitude) คือ ความรู้สึกและความเชื่อที่กำหนดการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ซึ่งมีผลให้บุคคลแสดงการกระทำ ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติตนของพวกเขา<sup>23</sup>

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ได้ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในเบื้องต้น ซึ่งสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบนั้นอาจเป็นสถานการณ์ บุคคล หรือแนวคิด โดยที่ปฏิกิริยาดังกล่าว อาจเป็นแนวคิดทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อสิ่งเร้าดังกล่าว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับภูมิหลังและประสบการณ์ในอดีตทางการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าของผู้นั้น<sup>24</sup>

จึงกล่าวได้ว่า ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึก โดยอาศัยฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น เข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก

<sup>21</sup> สตีเฟ่น พี. ร็อบบิ้นส์ และ แมรี เคาล์เตอร์, **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (แปลและเรียบเรียงโดย ดร.วิรัช สงวนวงศ์วาน)** (กรุงเทพมหานคร: ท้อป, 2559), 219.

<sup>22</sup> นิตีพล ภูตะโชติ, **พฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 44-45.

<sup>23</sup> เจษฎา นกน้อย, **พฤติกรรมองค์กร** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 198.

<sup>24</sup> กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, **พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร** (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2562), 113.

## ที่มาของทักษะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงที่มาของทักษะ ไว้ดังนี้

นิติน พุตะโชติ กล่าวว่า ทักษะมีแหล่งที่มาจากหลายๆ แหล่ง เพราะทัศนคติของมนุษย์ได้เริ่มพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น อาจพิจารณาสาเหตุหรือที่มาของทัศนคติได้ดังนี้

**1. ครอบครัว** บุคคลในครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของเด็กที่เกิดมาในครอบครัวนั้นมาก ตั้งแต่การเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน การเอาใจใส่ให้ความสนใจ พฤติกรรมของบุคคลในครอบครัว การให้ความรู้ความเข้าใจแก่เด็ก พฤติกรรมการเลียนแบบจากพ่อแม่ของเด็ก ความอบอุ่นความปลอดภัย ความรักความเอาใจใส่ในการเลี้ยงดู อิทธิพลทางความรู้สึกนึกคิดที่พ่อแม่ปลูกฝังให้แก่เด็ก เด็กจะมีความรู้สึกความเชื่ออย่างลึกซึ้งมาก เพราะเด็กวัยนี้จะยึดพ่อแม่เป็นแบบอย่าง

**2. กลุ่มเพื่อนวัยเดียวกัน** กลุ่มเพื่อนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะเพื่อนเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ แลกเปลี่ยนความรู้ กลุ่มเพื่อนมีความสนิทสนมสร้างความไว้วางใจสูง อิทธิพลของเพื่อนจะมีผลกระทบต่อทัศนคติของเด็กตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วัยรุ่น เด็กวัยรุ่นจะเริ่มออกนอกบ้านมากขึ้นเพื่อพบเพื่อน สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกันทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เด็กวัยรุ่นจะใช้เวลาอยู่กับเพื่อนมากขึ้นและใช้เวลาอยู่กับที่บ้านน้อยลง วัยรุ่นต้องการเข้ากลุ่มในวัยเดียวกัน ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ยอมรับฟังความคิดเห็นและมีทัศนคติเป็นไปในทางเดียวกับกลุ่ม ยอมรับปฏิบัติตามกลุ่มด้วยความเต็มใจ

**3. การศึกษา** การศึกษาไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็มีผลและเป็นแหล่งสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคคล เพราะแต่ละคนจะใช้เวลาในการศึกษาหาความรู้เป็นเวลานาน ตั้งแต่วัยเด็กศึกษาในโรงเรียนจนถึงวัยรุ่นเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย มนุษย์ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ทฤษฎีต่างๆ โดยผ่านระบบการเรียนการสอน การทำกิจกรรมต่างๆ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม รวมทั้ง การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง สิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะมีผลต่อองค์ประกอบด้านความเข้าใจ (cognitive component) และองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (feeling or affective component) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นพื้นฐานของทัศนคติของบุคคล ครู อาจารย์ผู้ถ่ายทอดความรู้หรือผู้สอนยังมีผลต่อต้นแบบของพฤติกรรมและทัศนคติของเด็กอีกด้วย

**4. ข่าวสารข้อมูล** ระบบข่าวสารข้อมูลในปัจจุบันมีความทันสมัย มีปริมาณมากมาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย สื่อมวลชนจะนำเสนอข่าวสารข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ ที่มีมากเพื่อออกสู่สายตาของประชาชน ซึ่งข่าวสารข้อมูลจากสื่อต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อประชาชนโดยเฉพาะกับกลุ่มวัยรุ่น เพราะเขาจะได้แนวคิด ได้ความรู้เพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยม ซึ่งในบางอย่างอาจเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่เหมาะสมกับวัย เช่น การแสดงทัศนคติที่เปิดเผยในเรื่องเพศ เรื่องยาเสพติด รวมทั้งค่านิยมที่ผิดๆ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาด้านสังคมที่นับวันจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น จะเห็นได้ว่า สื่อมวลชนที่นำเสนอข่าวสารข้อมูลต่างๆ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการสร้างทัศนคติ

**5. วัฒนธรรมประเพณี** มนุษย์เป็นสัตว์สังคมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม ดังนั้น คนเราจะต้องประพฤติปฏิบัติตามระเบียบของสังคม แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมประเพณี สมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มิฉะนั้นอาจถูกลงโทษหรือไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมนั้นๆ ดังนั้น มนุษย์จะต้องมีการเรียนรู้และยอมรับในวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ ของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมดังกล่าวจะสร้างและพัฒนาทัศนคติของบุคคลให้อยู่ในกรอบแห่งวัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

**6. ประสบการณ์ของบุคคล** ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจะมีผลต่อการสร้างทัศนคติของบุคคลได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ในแง่ดีหรือไม่ดี จะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติได้ทั้งนั้น เช่น ถ้าเราซื้อสินค้าชนิดหนึ่ง แต่ปรากฏว่า สินค้านั้นไม่ดี ไม่มีคุณภาพ ไม่ได้มาตรฐานตามที่บอกไว้ในโฆษณา เราจะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสินค้าชนิดนั้นด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสินค้าชนิดนั้นมีคุณภาพดี ได้มาตรฐานตรงตามที่ได้โฆษณา ผู้บริโภคจะมีทัศนคติที่ดีต่อสินค้าชนิดนั้น ดังนั้น ประสบการณ์ของบุคคลก็เป็นอีกปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างทัศนคติของบุคคลได้เช่นกัน<sup>25</sup>

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ ซึ่งอาจอธิบายได้โดยทฤษฎีหรือวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการกำหนดข้อแม้แบบคลาสสิก ทฤษฎีการกำหนดข้อแม้แบบปฏิบัติการ และวิธีการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ

**1. ทฤษฎีการกำหนดข้อแม้แบบคลาสสิก (Classical conditioning)** นี้คือ การเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์เดิม บุคคลจะเชื่อมโยงสิ่งของหรือเป้าหมายทัศนคติที่ได้พบใหม่เข้ากับสิ่งของหรือเป้าหมายทัศนคติเดิม ซึ่งตนมีทัศนคติในทางบวกหรือลบอยู่ก่อนแล้ว และจะพัฒนาทัศนคติต่อเป้าหมายใหม่ โดยมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติแบบเดิม ตามทฤษฎีนี้ สิ่งเร้าใหม่ถูกจับคู่เข้ากับเหตุการณ์ที่บุคคลเคยมีทัศนคติอยู่ก่อน จะสามารถกระตุ้นทัศนคติแบบเดียวกันต่อสิ่งเร้าใหม่นั้นได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อพ่อแม่มีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปในทางใด ลูกก็จะมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนั้นไปในทำนองเดียวกันด้วย แม้ว่าจะมิได้รับการสั่งสอนอบรมไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากพ่อแม่เลยก็ตาม

อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงสิ่งเร้าใหม่เข้ากับเรื่องราวเดิมนี้ ไม่จำเป็นที่บุคคลจะต้องมีประสบการณ์ด้วยตนเองเสมอไป เพราะบุคคลอาจเรียนรู้การเชื่อมโยงจากการบอกเล่าของผู้อื่นได้ เช่น ไม่จำเป็นที่คนข้ามถนนจะต้องถูกรถชนเสียก่อนจึงจะเรียนรู้ได้ว่า ไม่ควรข้ามถนนโดยขาดความ

<sup>25</sup> นิติพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 47-49.

ระมัดระวัง ในทำนองเดียวกัน บุคคลอาจรับเอาทัศนคติของพ่อแม่หรือคนใกล้ชิดมาเป็นของตน เมื่อเห็นว่าทัศนคตินั้นมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตของผู้เป็นเจ้าของ

**2. ทฤษฎีการกำหนดข้อแม้แบบปฏิบัติการ (Instrumental conditioning)** นี่คือการนำแรงเสริมเข้ามาช่วยการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลจะได้มาซึ่งทัศนคติเมื่อถูกกระตุ้นด้วยแรงเสริม ซึ่งอาจจะเป็นทั้งแรงเสริมโดยการกระทำหรือโดยวาจา เช่น เด็กรู้ว่าจะได้รางวัลเมื่อยึดมั่นตามทัศนคติของพ่อแม่และอาจถูกทำโทษหากมีทัศนคติแตกต่างออกไป นอกจากนี้แรงเสริมโดยวาจา ซึ่งได้แก่การกล่าวย้าหลายครั้งหลายหนกับผู้ฟังคนเดิม ก็อาจทำให้บุคคลผู้นั้นมีทัศนคติตามต้องการได้ในเวลาถัดมา

**3. วิธีการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ (Imitation)** แม้ว่าแรงเสริมจะมีบทบาทสำคัญในการได้มาซึ่งทัศนคติ แต่ทัศนคติก็อาจถูกพัฒนาขึ้นได้จากการที่บุคคลสังเกตพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นและลอกเลียนตามแบบอย่างที่ได้เห็นนั้น เพราะมนุษย์เรามักมีแนวโน้มเอียงที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เหมือนกับคนอื่นๆ อยู่แล้วเป็นพื้นฐาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในกรณีนี้ก็คือการที่ศิษย์ลอกเลียนแบบอย่างจากครูผู้สอน ซึ่งเขาเฝ้าดูและสังเกตพฤติกรรมอยู่ทุกวัน<sup>26</sup>

#### องค์ประกอบของทัศนคติ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังนี้

โรบบินส์ (Robbins) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

**1. ส่วนประกอบด้านความเข้าใจ** เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ หรือข้อมูลข่าวสารที่ผู้นั้นมีอยู่ เราอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดจากความเข้าใจของเรา

**2. ส่วนประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก** เช่น การที่คนเรามีความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดอาจเป็นเพราะเกิดจากอารมณ์ หรือความรู้สึก

**3. ส่วนประกอบด้านพฤติกรรม** เป็นทัศนคติส่วนที่เกิดจากความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมอย่างนั้น เช่น เราไม่รับประทานเนื้อสัตว์เพราะมีความตั้งใจจะเป็นมังสวิรัต<sup>27</sup>

นิติปล ภูตะโชติ กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติของบุคคลเป็นการแสดงออกมาถึงความรู้สึกความเข้าใจของบุคคลนั้นต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่พบเห็น แต่ละบุคคลจะประเมินคุณค่าของสิ่งเร้านั้น โดยอาศัยความรู้สึกความเข้าใจเดิมที่เขา มีอยู่เพื่อเป็นเครื่องมือ ความรู้ความเข้าใจดังกล่าวอาจ

<sup>26</sup> กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล, พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2562), 116-17.

<sup>27</sup> สตีเฟ่น พี. โรบบินส์ และ แมรี เคาล์เตอร์, การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (แปลและเรียบเรียงโดย ดร.วิรัช สงวนวงษ์วาน) (กรุงเทพมหานคร: ท้อป, 2559), 219.

มาจากความเชื่อของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความเชื่อของคนอาจสนับสนุนหรือขัดขวางเพื่อให้เกิดความรู้สึกในทางดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ในการแสดงออกด้านพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้า ย่อมแสดงให้เห็นถึงทัศนคติหรือความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ดังนั้น การพิจารณาองค์ประกอบของทัศนคติจะประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

**1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive component)** เป็นความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า บุคคลจะมีความเข้าใจต่อสิ่งเร้าได้มากหรือน้อยเพียงใด อาจมีผลมาจากความรู้ สติปัญญา ความเชื่อของบุคคลแต่ละคน เช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องควบคุมการทำงานมากนัก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในทางที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

**2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective component)** เป็นเรื่องของความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งเป็นการประเมินสิ่งต่างๆ ว่าดี เลว ต้องการ ไม่ต้องการ ชอบ ไม่ชอบ เฉยๆ ความรู้สึกดังกล่าวที่บุคคลแสดงออกมาอาจมีปฏิกิริยาตอบโต้ สนับสนุนหรือขัดขวาง เช่น ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกไม่ชอบผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน ดังนั้น จึงมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด จับผิดในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกในทางลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

**3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component)** เป็นแนวโน้มเอียงของบุคคลที่จะประพฤติและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน เป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลดังกล่าวต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ดังตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแสดงออกมาในลักษณะมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีการจับผิดในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมในทางลบ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกมาจะเป็นลักษณะที่ดี สร้างสรรค์ เป็นกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>28</sup>

<sup>28</sup> นิติพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 46-47.

## โครงสร้างของทัศนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงโครงสร้างของทัศนะ ไว้ดังนี้

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล กล่าวว่า โดยปกติแล้วทัศนคติจะมีตำแหน่งไม่คงที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามากระทบ ในมุมมองของทัศนคติมีโครงสร้างที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

**1. ความพอใจของบุคคล (Person's affect)** เกิดจากความรู้สึกที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นหรือที่ได้รับโดยตรง ความพอใจมีความคล้ายคลึงกับอารมณ์ เช่น คนส่วนใหญ่จะมีปฏิกิริยาต่อคำว่า “รัก” “เกลียด” หรือ “สงคราม” เช่นเดียวกับการที่นักศึกษาไม่ชอบวิชาบางวิชา ซึ่งถ้าวิชานั้นเป็นวิชาเลือกเขาอาจจะไม่เลือกเรียนในรายวิชานั้น แต่ถ้าเป็นวิชาเอกหรือวิชาบังคับ อาจจะทำให้เขามีความว้าวุ่นใจ

**2. ความตระหนัก (Cognition)** คือความรู้สึกที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น คุณอาจเชื่อว่า คุณจะชอบวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะเป็นวิชาที่มีตำราเรียนดีมาก และเวลาเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสม ผู้สอนเก่ง การรับรู้ในสิ่งดังกล่าวอาจจะถูกทั้งหมดหรือบางส่วนหรืออาจจะผิดทั้งหมดก็ได้ ความตระหนักจะอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ (perception) ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นจริง

**3. ความตั้งใจ (Intention)** คือองค์ประกอบของทัศนคติที่นำไปสู่พฤติกรรม เช่น ถ้าคุณชอบอาจารย์ผู้สอน คุณจะตั้งใจเรียนในวิชาที่เขาสอน ความตั้งใจไม่สามารถจะแปลงออกมาเป็นพฤติกรรม ปกติคุณอาจจะตั้งใจทำในสิ่งในสิ่งหนึ่ง แต่ในเวลาต่อมาความตั้งใจนั้นอาจเปลี่ยนไปได้

ทัศนคติมีแหล่งที่มาหลายทาง เป็นต้นว่า ครอบครัว กลุ่มที่เท่าเทียมกัน ประสบการณ์ของงาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และภาษา มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ประสบการณ์เริ่มต้นจากครอบครัว ด้วยการส่งเสริมการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล ทัศนคติของเด็กปกติจะมีลักษณะเช่นเดียวกับของพ่อแม่ เมื่อเติบโตเป็นวัยรุ่นจะเริ่มถูกอิทธิพลของกลุ่มครอบครัวมากขึ้น กลุ่มที่เท่าเทียมกันจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ เพราะแต่ละบุคคลต้องการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น วัยรุ่นจึงต้องการการยอมรับโดยการเข้ามามีส่วนร่วมกับทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน หรือโดยการปรับปรุงทัศนคติเพื่อเข้ากันกับกลุ่มให้ได้<sup>29</sup>

<sup>29</sup> กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2562), 117-18.

## ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ดังนี้

ดัดโฟร์ (DuFour) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นสิ่งที่ จะช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ผู้สอนผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน<sup>30</sup>

วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรในชุมชนเพิ่มพูนความสามารถเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ชุมชนเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร<sup>31</sup>

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการ ของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพ ของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (lesson learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง<sup>32</sup>

วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการ

<sup>30</sup> Richard DuFour, "Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning," *Middle School Journal* (J1) 39, no. 1 (2007): 4-8.

<sup>31</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่, *องค์กรการเรียนรู้* (2542), 9-11.

<sup>32</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)* (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, 2562), 11.

ดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ (CQI - Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ในวงการศึกษาศึกษา<sup>33</sup>

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ สรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู คือ การร่วมมือรวมพลังของครู ผู้บริหารในฐานะนักการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียน การสอนที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ความสามารถ และแนวทางการปฏิบัติ ที่เกิดจากการ นำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน โดยสะท้อนคิดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน (student learning) และการเรียนรู้ของครู (teacher learning) เป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้ โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน<sup>34</sup>

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของ ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และ ผู้บริหารเป็นผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของ การทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน<sup>35</sup>

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า ชุมชนการแห่ง เรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู

<sup>33</sup> วิจารย์ พานิช, *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์, 2555), 139.

<sup>34</sup> ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์, *ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ* (กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561), 26.

<sup>35</sup> สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, *การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา* (2560), 25.



ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน<sup>36</sup>

จากความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาครู โดยครูผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษารวมตัวกัน เพื่อรวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ในการพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ คือ การสร้างทีม ระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ออกแบบการจัดการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการสอน เพื่อการเสนอแนะและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

### ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เซ็งเก้ (Senge) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากกระบวนคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐาน ประกอบกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นทั้งในภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมาจากความเชื่อที่ว่า ศักยภาพที่แฝงอยู่ภายในตัวมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนานำขึ้นมาใช้กับองค์กรของเราเท่าที่ควร ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรภายใต้วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตัวบุคคลและองค์กรที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ในที่สุด เขายังพบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จได้ ก็คือ การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของ

<sup>36</sup> สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560), 9.

ผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้เรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป<sup>37</sup>

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยอธิบายว่าการที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขามีความเห็นที่ “โรงเรียนเป็นชุมชน” จะมีความเหมาะสมมากกว่า เขาได้อธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ *Building in Schools* ซึ่งมีการเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทน โดยเขามีความเห็นที่ “ความเป็นชุมชน” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งตรงข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกัน มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสภาพเดิมขององค์กรไว้ ดังนั้น ถ้ามองโรงเรียนในฐานะองค์กรแล้ว จะทำให้โรงเรียนมีแบบแผนที่เป็นทางการที่จะส่งผลให้เกิดระยะห่างระหว่างบุคลากร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าโรงเรียนมีฐานะในแบบที่เป็นชุมชนแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกันและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

ความสำคัญและจุดเน้นที่เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็นชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ ความเป็นวิชาชีพ ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิสัยทัศน์ต่อกัน โดยเขาเชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยว ผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วมจะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Community* (New York: Doubleday, 1990), 18.

<sup>38</sup> Thomas J. Sergiovanni, "Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness," *International Journal of Leadership in Education* 1, no. 1 (1994): 37.

ความเชื่อของเซอร์จิอิวานนิ (Sergiovanni) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือเรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูงจากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่า โดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะนี้ จะส่งผลให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน การมีค่านิยมในลักษณะนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของคุณบุคคล แล้วพัฒนาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมอันเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช่ประพฤติปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งจะกล่าวในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

1. “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ” ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพชั้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าคณะผู้สอนผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอน ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่เฉพาะงานส่วนตัว แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยรวมหมายความว่า ผู้สอนผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนทางด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย ตลอดจนมีการเชิญผู้สอนคนอื่นที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ผู้สอนคนอื่นๆ ได้รับชม

2. ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึด “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” นั้นหมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ โดยเซอร์จิอิวานนิ (Sergiovanni) มีความเห็นว่าถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่ผู้เรียน แก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนสามารถเป็น “ผู้คอยให้บริการดูแล (stewardship)” ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่น เหนือประโยชน์ส่วนตัว

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ “สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้น” ซึ่งหมายความว่า สมาชิกชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบางอย่างที่จะส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลได้มากน้อยแค่ไหน ส่วนคำว่า “สืบเสาะค้นหา (inquiry)” หมายความว่า ภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลและตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจในแต่ละด้านต่อไปนี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวมและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ในสถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสืบเสาะค้นหา” จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลา

อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีการเน้นการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) ก็คือ “การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร” โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งการเอื้ออาทร โดยเฉพาะต่อบรรดาผู้เรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่จะสะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่างๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิด “พลังอำนาจเชิงคุณธรรม” ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด<sup>39</sup>

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์ ได้กล่าวถึง ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีความเป็นมาที่ยาวนาน ทั้งนี้ สำหรับกระบวนการทำงานร่วมกันของโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั้น จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) นักปรัชญา นักจิตวิทยา และนักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้ระบุไว้ว่า มีต้นกำเนิดมาจากโรงเรียนทดลอง (laboratory school) ซึ่งถูกสร้างขึ้น และสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1896 และหลังจากช่วงทศวรรษที่ 1910 ได้แพร่หลายไปยังแต่ละประเทศทั่วโลก จากความเคลื่อนไหวของการศึกษาศสมัยใหม่ ในช่วงทศวรรษ 1970 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการสืบทอดการปฏิรูปการศึกษาในระบอบพัฒนานิยม (progressivism) เช่น โรงเรียนแบบเปิด (open school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้นมา ลักษณะของโรงเรียนดังกล่าว ครูจะเป็นผู้นำในด้านการทดลองวิจัยและลงมือปฏิบัติร่วมกัน (learning by doing) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเช่นเดียวกัน ในระยะต่อมา ริชาร์ด ดูโฟร์ (Richard DuFour) ได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในประเทศสหรัฐอเมริกา มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 และได้พัฒนาองค์ความรู้เรื่อยมาจนถึงวาระสุดท้ายของเขา โดยเขาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของ “Professional Learning Community: PLC” ในยุคปัจจุบัน

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูที่ให้ความสำคัญในแง่ของการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) กันเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน (job-embedded) ในวิชาชีพ จากการมีส่วนร่วมของครู ปรากฏชัดเจนในวารสาร Educational Leadership ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. 2009 ที่มีการกล่าวถึงการเรียนรู้ของครู การพัฒนาวิชาชีพครู โดยบูรณาการเข้ากับการปรับปรุง

<sup>39</sup> Thomas J. Sergiovanni, "Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness," *International Journal of Leadership in Education* 1, no. 1 (1994): 37.

คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากนั้นประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ซึ่งมุ่งพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง ของเพื่อนร่วมงาน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือเครือข่ายวิชาชีพครู เช่น ในประเทศสิงคโปร์ เวียดนาม เกาหลีใต้ จีน นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา หรือประเทศทางทวีปยุโรป ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ สวีเดน และอังกฤษ เป็นต้น สำหรับในประเทศสิงคโปร์ มีการดำเนินการตามปรัชญา “เพื่อครู โดยครู” (for teachers, by teachers) โดยมีหน่วยงาน The Academy of Singapore Teachers (AST) ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยการดึงครูจากโรงเรียนต่างๆ มารวมกันและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูสามารถร่วมอภิปรายและแบ่งปันนวัตกรรมด้านการปฏิบัติการสอนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทางด้านวิชาชีพ และในประเทศญี่ปุ่น มีการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (school as learning community) โดยใช้การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (lesson study)

สำหรับในประเทศไทย แนวคิดดังกล่าวได้มีการเผยแพร่สู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในงานมหกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 9 ภายใต้แนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ในการรวมตัวกันโดยการสนับสนุนขององค์กรภาคเอกชน ในการพัฒนาการศึกษา ทำให้เกิดภาคีหรือเครือข่ายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand principal forum) ซึ่งสมาชิกที่ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติในหน่วยงานโรงเรียนทุกสังกัด ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ซึ่งประกาศนโยบายสำหรับการพัฒนาครูทั้งระบบ และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์, **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561), 26.

## คุณลักษณะและองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ริชาร์ด ดูเฟอร์ และคณะ (DuFour and others) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จไว้ 6 ประการ คือ

1. การมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิก (Shared mission (Purpose), Vision (Clear direction), Values (Collective commitments), and Goals (Indicators, Timeline and Targets) จุดสนใจทั้งหมดอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน แก่นแท้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นคือการสร้างจุดสนใจ และความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ที่มีอยู่ในแต่ละองค์กรควบคู่กับความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานในงาน เมื่อโรงเรียนหรือเขต (ตำบล) เริ่มดำเนินงานในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้วนั้น คุณครูก็พร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนในระดับที่ดีมากขึ้น เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ของชุมชน สมาชิกทุกคนต้องสร้างและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและจริงใจเกี่ยวกับสภาพโรงเรียนและเขต (ตำบล) ว่าควรเปลี่ยนไปในทิศทางใดที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างความมุ่งมั่นร่วมกัน ช่วยให้สมาชิกมีความชัดเจนกับสิ่งที่ตนพึงกระทำมากขึ้นในการสร้างรูปแบบขององค์กร อีกทั้งสมาชิกจะมีเป้าหมายที่มุ่งเน้นผลงานในการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยพื้นฐานของการแชร์หน้าที่ (จุดประสงค์), วิสัยทัศน์ (แนวทางที่ชัดเจน), ความเชื่อหลัก (ความมุ่งมั่นร่วมกัน), และ จุดหมาย (ตัวชี้แนะ, ระยะเวลา และเป้าหมาย) นั้นไม่ใช่แค่ครอบคลุมถึงวิธีการที่คุณครูใช้ในการพัฒนาโรงเรียน แต่ยังเน้นย้ำถึงวัตถุประสงค์ทางศีลธรรมและความรับผิดชอบร่วมกันที่ช่วยอธิบายเหตุผลความสำคัญของงานในแต่ละวันของบุคลากร

2. วัฒนธรรมการร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (A collaborative culture with a focus on learning) หากการแชร์จุดประสงค์, วิสัยทัศน์, ความมุ่งมั่นร่วมกัน และเป้าหมาย เป็นพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น การร่วมมือกันของหมู่คณะคงเปรียบดังพื้นฐานสำคัญของทุกๆ องค์กร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะรวมถึงการร่วมมือกันของหมู่คณะ โดยที่สมาชิกต่างรับผิดชอบทำหน้าที่ของตน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน หมายความว่าเป้าหมายนั้นมีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อชุมชน ในระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การกล่าวเกินจริงถึงความสำคัญของการร่วมมือกันภายในหมู่คณะนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย เพราะมันมีความสำคัญพอกับตัวชุมชนเลยด้วยซ้ำ หากแต่ว่าการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการร่วมมืออย่างเดียวนั้นไม่สามารถพัฒนาผลลัพธ์ได้ เว้นแต่บุคลากรจะให้ความสนใจกับเรื่องที่เหมาะสม การร่วมมือกันเป็นเพียงหนทางหนึ่ง เพื่อที่จะได้มาซึ่งเป้าหมาย แต่ก็ไม่ใช่เสียทั้งหมด ในโรงเรียนหลายๆ แห่ง บุคลากรมีความพร้อมและยอมที่จะร่วมมือกันทำงานในหลายๆ เรื่อง หากจุดสนใจหลักนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องภายในห้องเรียน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การ

ร่วมมือกันนั้นถือเป็นระบบกระบวนการที่ให้คุณคณาจารย์ในโรงเรียนหรือคุณครูได้ทำงานร่วมกัน (หรือแม้แต่แยกย้ายกันทำตามหน้าที่) ในการวิเคราะห์และสร้างผลลัพธ์ที่ดีในระหว่างการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทีมที่ร่วมงาน และตัวโรงเรียนเอง

**3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดและความเป็นจริงในปัจจุบัน (Collective inquiry into best practice and current reality)** บุคลากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นมีส่วนร่วมในการตั้งคำถามร่วมกันเกี่ยวกับ

- 1) วิธีการปฏิบัติทางการเรียนและสอนที่ดีที่สุด
- 2) การอธิบายที่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในปัจจุบัน
- 3) การประเมินระดับการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นจริง

การตั้งคำถามร่วมกันจะช่วยให้คุณครูสร้างฐานความรู้ที่จะสามารถช่วยให้คุณครูมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ถี่ถ้วนและเพิ่มอัตราความน่าจะเป็นที่พวกเขาสามารถเห็นดีเห็นงามกันได้มากขึ้นด้วย คุณครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็มีความอยากรู้อยากเห็นและเปิดใจกับความน่าจะเป็นใหม่ๆ เสมอ

**4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติ: เรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action orientation: learning by doing)** สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นดำเนินการในเชิงปฏิบัติ: พวกเขาสามารถเปลี่ยนปณิธานให้เป็นการกระทำ และวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้อย่างรวดเร็ว พวกเขาเข้าใจว่าการเรียนรู้ที่มีพลังมหาศาลนั้นเกิดขึ้นเสมอเมื่อมีการปฏิบัติตาม และพวกเขายังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและประสบการณ์ที่เปรียบเสมือนครูที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในความเป็นจริงแล้ว เหตุผลที่แท้จริงที่ทำให้คณะครูทำงานร่วมกัน ตั้งคำถามร่วมกันนั้นก็เพื่อเร่งให้เกิดการปฏิบัติขึ้น การเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้นพัฒนาความรู้ได้อย่างลึกซึ้งและถึงแก่นแท้เสียมากกว่าการเรียนรู้จากการอ่าน ฟังวางแผน หรือคิด ที่มากไปกว่านั้นคือ คุณครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นยอมรับว่าสมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีวิธีการที่แตกต่างเป็นของตนเอง ดังนั้น จึงไม่เป็นเรื่องแปลกที่จะมีผลลัพธ์ที่ต่างกันไป ทั้งนี้คุณครูก็ต้องหลีกเลี่ยงความตายด้านและเอาชนะความเฉื่อยชาด้วยการกระทำ

**5. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด (A commitment to continuous improvement)** ความอยู่ไม่สุขเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่และการไม่หยุดหย่อนที่จะค้นหาวิธีที่ดีขึ้นในการบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์กร เป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กระบวนการของระบบจะดึงสมาชิกให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวงจรของ

- การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ปัจจุบันของนักเรียน
- พัฒนากลยุทธ์และความคิดในการสร้างความเข้มแข็ง พร้อมทั้งแก้ไขข้อด้อยของการเรียนรู้
- ดำเนินการเกี่ยวกับกลยุทธ์และความคิดอื่นๆ

- วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะได้ศึกษาว่าอะไรมีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ
- นำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ในวงจรการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด

เป้าหมายไม่ใช่แค่การเรียนรู้ในกลยุทธ์ใหม่ แต่เป็นการสร้างสถานภาพใหม่ในการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ด้วยเหตุนี้ชุมชนสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมที่นวัตกรรมและการทดลองถูกมองว่าไม่ใช่แค่เป็นหน้าที่หรือโปรเจกต์ที่ต้องทำแต่เป็นถึงหนทางในการทำธุรกิจในทุกๆ วัน นอกเหนือจากนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการของระบบก็ไม่ได้สงวนไว้ให้แค่บุคคลที่ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำ เพราะแท้จริงแล้วมันคือหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคน

**6. การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results orientation)** ท้ายที่สุด สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะรู้ดีว่าความพยายามของตนในส่วนเหล่านี้ (การโฟกัสในเรื่องของการเรียนรู้, ความร่วมมือกันของหมู่คณะ, การตั้งคำถามร่วมกัน, การปฏิรูประบบเชิงปฏิบัติ และการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด) ต้องได้รับการประเมินโดยใช้ผลลัพธ์แทนความตั้งใจมาเป็นตัววัด หากความคิดริเริ่มใหม่จำเป็นต้องถูกประเมินโดยใช้ผลลัพธ์ที่จับต้องได้มาเป็นตัววัด ความคิดริเริ่มใหม่นั้นๆ ก็เปรียบเสมือนการไขว่คว้าในความมืดหรืออีกความหมายคือ การพัฒนาแบบไม่มีเป้าหมาย<sup>41</sup>

เซ็งเก้ (Senge) เสนอแนะว่า องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ คำว่า “วินัย” หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพ หลักการหรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยจะกล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทั้ง 5 ประการเพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ ดังนี้

#### **หลักการที่ 1 ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตนของสมาชิก**

ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่า ตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงขึ้นไปเท่าที่จะทำได้ ครู

<sup>41</sup> Richard DuFour and others, *Revisiting professional learning communities at work: new insights for improving schools* (America: Solution Tree Press, 2008), 15-17.



แต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมกันเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

### **หลักการที่ 2 ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน**

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่างๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนทำได้ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้น ถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ประเด็นต่างๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาอยู่นั้นสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่างๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิตและวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

### **หลักการที่ 3 ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน**

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจน ทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำให้มีส่วนร่วมร่วมกัน

### **หลักการที่ 4 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม**

หลักการเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคน ทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ พลังทวีคูณ (synergy) ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีม

สูงขึ้นตามไปด้วย เซ็งเก้ (Senge) เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีม ได้ โดยการใช้วิธีเสวนา และวิธีอภิปรายถกปัญหา โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และ ผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่างๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การ จัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหาร จัดการโรงเรียนในด้านต่างๆ เป็นต้น เซ็งเก้ (Senge) เชื่อว่า กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์กรหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่างๆ ระหว่างกัน โดยผ่าน กระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เนืองนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมของ องค์กรไปในที่สุด

### หลักการที่ 5 พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวม ซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่างๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิด อย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่า ถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิด ปัญหาขึ้น ก็ส่งผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีการคิดของบุคคลในการมองสิ่งต่างๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน<sup>42</sup>

ฮอร์ด (Hord) กล่าวถึง คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ทั้งหมด 7 ประการ ดังนี้

#### 1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared leadership)

หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานใน โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ การ ตัดสินใจร่วมกันหรือการปรับปรุงโรงเรียน สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดย ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจและให้การสนับสนุนการทำงานของครู อำนวยความสะดวกให้เกิด บรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

<sup>42</sup> Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Community* (New York: Doubleday, 1990), 21.

2. **การมีความคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน (Collective creativity)** หมายถึง บุคลากรทุกคนในโรงเรียนพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล เรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดและข้อมูลต่างๆ ในการแก้ปัญหา เครื่องมือสำคัญในกระบวนการนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสนับสนุนทางกายภาพ ไม่ว่าจะเป็นเวลา เงื่อนไขทางสังคม และการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. **การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared values and Vision)** หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่ใช่เพียงแต่การยอมรับแนวคิดที่ดีเท่านั้น แต่มันคือภาพสะท้อนของบุคคลและองค์กร บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงแต่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการในการพัฒนาวิสัยทัศน์ แต่ให้ใช้วิสัยทัศน์นั้นเป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

4. **เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive conditions)** หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูผู้สอนมีกำลังใจ เช่น มีการยกย่องชมเชย มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5. **เงื่อนไขทางกายภาพ (Physical conditions)** หมายถึง ปัจจัยทางด้านกายภาพที่สนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ เวลาที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพบและถกเถียงกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน บทบาทในการสอน การสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน และการมอบพลังอำนาจให้แก่ครู

6. **ความสามารถของบุคคล (People capacities)** หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่จะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ คือ ความเต็มใจที่จะยอมรับต่อข้อเสนอแนะและการปรับปรุงในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีลักษณะของบุคคลที่เป็นที่ต้องการในองค์กร นั่นคือ ความเคารพและความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เหมาะสมที่จะช่วยทำให้การสอนและการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบทบาททางสังคม

7. **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared personal practice)** หมายถึง การลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน ครูผู้สอนกับผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ผู้เรียน มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และร่วมกันแบ่งปันประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เช่น การพูดคุยกัน การสังเกตการณ์ เป็นต้น<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Shirley M. Hord, *Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement* (Austin: Southwest Educational Development Laboratory, 1997), 14-23.

เสถียร อ่วมพรหม กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร เป็นจุดสำคัญ และอธิบายถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

**1. การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ** การบังคับบัญชา แต่งตั้งหน้าที่การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ใช้การพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการมองของผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสนับสนุนจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วมันเป็นเรื่องยากเพราะต้องมองหาบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถที่ปราดเปรื่อง และมันก็เป็นเรื่องยากของบุคลากรเช่นกัน ที่จะต้องนำเสนอแนวคิดต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงคุณสมบัติที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่

**2. การรวมผลงานสร้างสรรค์** ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาดังความคิดทางการศึกษาที่ว่า “ที่ไหนมีคนก็มีการขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ความปรารถนา ที่ไหนมีความแปลกใหม่ก็มีการขยายรูปแบบทางความคิด ที่ได้มีความทะเยอทะยานความเป็นอิสระ ที่นั่นก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน” ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถูกยกขึ้นมาเสนอต่อประชากรจากหลายๆ พื้นที่ก็มีทุกๆ ระดับมาร่วมการทำงานกันอย่างต่อเนื่อง และเสริมเข้าไปด้วยการสร้างสรรค์งานอย่างแท้จริง จากผลการสนทนาบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหา เมื่อผู้บริหารและครูได้ร่วมกันได้ถาม เขาจะเกิดการสร้างสรรค์ การถามจะช่วยให้เขาเอาชนะอุปสรรคของระดับความรู้ และวัตถุประสงค์ได้ การตั้งคำถามจะเป็นข้อโต้แย้งของครู ว่าอะไรคือความสำคัญ การตั้งคำถามจะช่วยเสริมความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในคุณค่าของการทำงานต่างๆ และการตั้งคำถามทำให้ผู้บริหารและครูสร้างเงื่อนไขร่วมกัน หรือเรียกได้ว่าการทำให้ครูและผู้บริหารกลายเป็นผู้เรียนรู้

**3. ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน** ลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นเหมือนทฤษฎีทางความสามารถและภavnึกคิดทางสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมให้เกิดผลสำเร็จของนักเรียน คุณค่าของการมีส่วนร่วมและการมอง นำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม แต่ละคนจะมีเหตุผลในการกระทำความดี โดยทั่วไปคือ การต้องการให้ทุกคนมีความเสมอภาค สัมพันธภาพของแต่ละคนได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า ความรอบคอบถูกสนับสนุนจากการสื่อสารและเกิดความเชื่อมั่นก็เป็นไปได้ในโรงเรียน คุณภาพทางด้านสติปัญญาของนักเรียน การมีความเทียบเท่าหรือกฎเกณฑ์ให้มีแฟ้มสะสมผลงานความสามารถในการรวมกลุ่มจะสร้างความแตกต่างและคุณค่าในการมอง ซึ่งครูผู้สอนจะได้ใช้ในการสอนและการเรียนรู้

**4. เงื่อนไขการสนับสนุน** เงื่อนไขการสนับสนุนได้กำหนดไว้ว่า เมื่อไหร่ที่หนอย่างไร บุคลากรได้ร่วมการสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะการเรียนรู้ร่วมกัน มี 3 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ

**4.1 เงื่อนไขทางกายภาพ** ปัจจัยด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหาที่ยุ่ยากมากของโรงเรียน ปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากร ในระดับวิทยาลัยได้มีการนำมาเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียนโดยยังมีการจัดตารางเวลาในโรงเรียน ดังนั้น ครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

**4.2 ด้านปริมาณประชากร** การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนา ต้องเสริมสร้างด้านบุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในโรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความรู้และพื้นฐานที่ดีนั้น ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่างๆ เพื่อเน้นสัมพันธภาพในสังคม

**4.3 ฝึกร่วมกัน** การวิจารณ์พฤติกรรมของครู โดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ถือเป็นกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้ การฝึกไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนี้จะเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาร่วมกัน และทำให้เกิดความเคารพและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ฝึกร่วมกันทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน การแสดงความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน ครูจะเสาะแสวงหาความช่วยเหลือ การสนับสนุน และความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับคนอื่นๆ ครูมักจะอดทนอดกลั้นต่อการโต้แย้งถกเถียงและการไม่เห็นด้วย ครูจะร่วมยินดีทั้งความสำเร็จ ความล้มเหลว และแสดงความเห็นใจช่วยเหลือคนที่มีความปัญหา เงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้จะนำมาใช้ในการคัดสรรครูในการจ้าง<sup>44</sup>

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนผล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้การดำเนินกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

**1. การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning together)** ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

<sup>44</sup> เสถียร อ่วมพรหม, แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (อุทัยธานี: ดร. เสถียร อ่วมพรหม, 2560), 10-12.

**2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Work collaborative)** บนพื้นฐานความคิดว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถบูรณาการการทำงานเข้าด้วยกัน

**3. สำนักความรับผิดชอบ (Accountable)** คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินงานของกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ได้ตกลงร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียนและนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้<sup>45</sup>

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 6 ประการ ดังนี้

**1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)** วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

**1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared vision)** จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

**1.2 เป้าหมายร่วม (Shared goals)** เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

**1.3 คุณค่าร่วม (Shared values)** เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้

<sup>45</sup> วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, 2562), 13.

ทางวิชาชีพ (PLC) จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

**1.4 ภารกิจร่วม (Shared mission)** เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

**2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ (Collaborative teamwork)** ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยุ่ใกรักที่ตามการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจ อย่างสร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุขไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

**3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)** ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ขับเคลื่อนด้วยการทำงานนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

**3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม** เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่ม

จากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

**3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน** เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่ เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

#### 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

**4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ** หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก แนวคิดกรวยประสบการณ์ (cone of experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด



ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์คน ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

**4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู** เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

**5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)** กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิตมีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

**6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)** โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิด และคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ<sup>46</sup>

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. **ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)** หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. **ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ (Collaborative teamwork)** หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน open เปิดใจรับและให้ care และ share
3. **ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)** หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. **กัลยาณมิตร (Caring community)** หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เต็มเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

<sup>46</sup> สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (2560), 26-29.

5. **ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Supportive structure)** หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสในการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย<sup>47</sup>

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็น ส่วนประกอบในการทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประสบความสำเร็จ ไว้ 6 ประการ คือ

1. **วิสัยทัศน์** โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ โปร่งใส ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. **ความร่วมมือ** คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

3. **กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง** คือ จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. **สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม** คือ จะต้องมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อม ใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

5. **การจัดการความรู้** คือ ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบ และเข้าใจง่าย รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

6. **การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน** คือ ต้องมีความร่วมมือในหลายๆ ด้าน เช่น ทุน กิจกรรม วิชาการ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมในทุกบริบท เพื่อนำมาใช้ในการจัดการความรู้<sup>48</sup>

จากคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า การที่โรงเรียนจะกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะและองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น การปรับเปลี่ยนแนวความคิดจากการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิม การสนับสนุนซึ่งกันและ

<sup>47</sup> สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) 10.

<sup>48</sup> สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อ้างถึงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน (2562), 18.

กันของบุคลากรในโรงเรียน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ต่างๆ ระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศของวัฒนธรรมที่เปิดเผย การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่นในการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด และการสะท้อนผลและชี้แนะการปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน

### กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่อง การให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น การมีชุมชนแห่งวิชาชีพเกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่นๆ ของชุมชน เป็นต้น แต่แน่นอนว่า เหตุการณ์ในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย

#### 1. กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

**1.1 การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน** ซึ่งเป็น การนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

**1.2 การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Derivatization of instructional practices)** เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่กระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดง บทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและการเป็นที่ปรึกษา (advisor) การเป็นที่เลี้ยง (mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกัน

อยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนา ไคร์ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

**1.3 รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning)** เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่จะยุ่งยากตรงประเด็นที่จะทำให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่า การมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบาก ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาไคร์ครวญ (reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะ ใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self - starting learners) ได้ต่อไป

**1.4 สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts)** เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

**1.5 ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms)** เมื่อบุคคลต่างๆ ในวิชาชีพ ทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหาร มาร่วมกันประชุมกันแห่งวิชาชีพแล้ว การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (moral authority) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่ใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพ

**2. ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ให้สามารถรองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ** โรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ (Bureaucratic Organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้

ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้แก่ประเด็นต่อไปนี้

**2.1 การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะอภิปราย (Time to meet and discuss)** มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งนี้ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

**2.2 การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size)** มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้นย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

**2.3 การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy)** การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษา ก็ควรมีความอิสระ (autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่างๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ (reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม

(shared norms and values) แล้ว จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Site - Based Management)” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

### 3. เงื่อนไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Professional community culture)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงหาวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตาม มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

**3.1 ลดความเป็นองค์กรที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic Culture”** ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่างๆ แบบตั้งตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ หรือ collegial culture” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือ และร่วมมือต่อการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

**3.2 สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)”** ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและ ยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากได้ที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญ (reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของ

โรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกๆ คนในชุมชน

**3.3 การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base)** วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้ สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น life – long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนเป็นผู้ทำการสอน (teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนักให้ผู้เรียนรู้จักรับผิดชอบในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

**3.4 สร้างวัฒนธรรมการขอริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Openness to innovation)** ในชุมชนแห่งวิชาชีพ สมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้ อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (taking risks) ขอการทดลอง (experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติม ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ขอทดลองค้นคว้าหานวัตกรรม และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

**3.5 ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership)** การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว มักจะมีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยการกำหนดให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียนและอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมี



โอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้ คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือ ความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลทุกฝ่ายที่มีอาจปฏิเสธได้

**4. ขั้นตอนการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา** มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

**4.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมกลุ่มครูที่มีปัญหา ความต้องการเดียวกัน เช่น ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

**4.2 ค้นหาปัญหา ความต้องการ** หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอปัญหา ความต้องการ จัดกลุ่มของปัญหาที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา และเลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

**4.3 ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา** หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มเดียวกัน ร่วมกันเล่าเรื่อง หรือบอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ จากนั้นค้นหาตัวอย่าง รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ และร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา

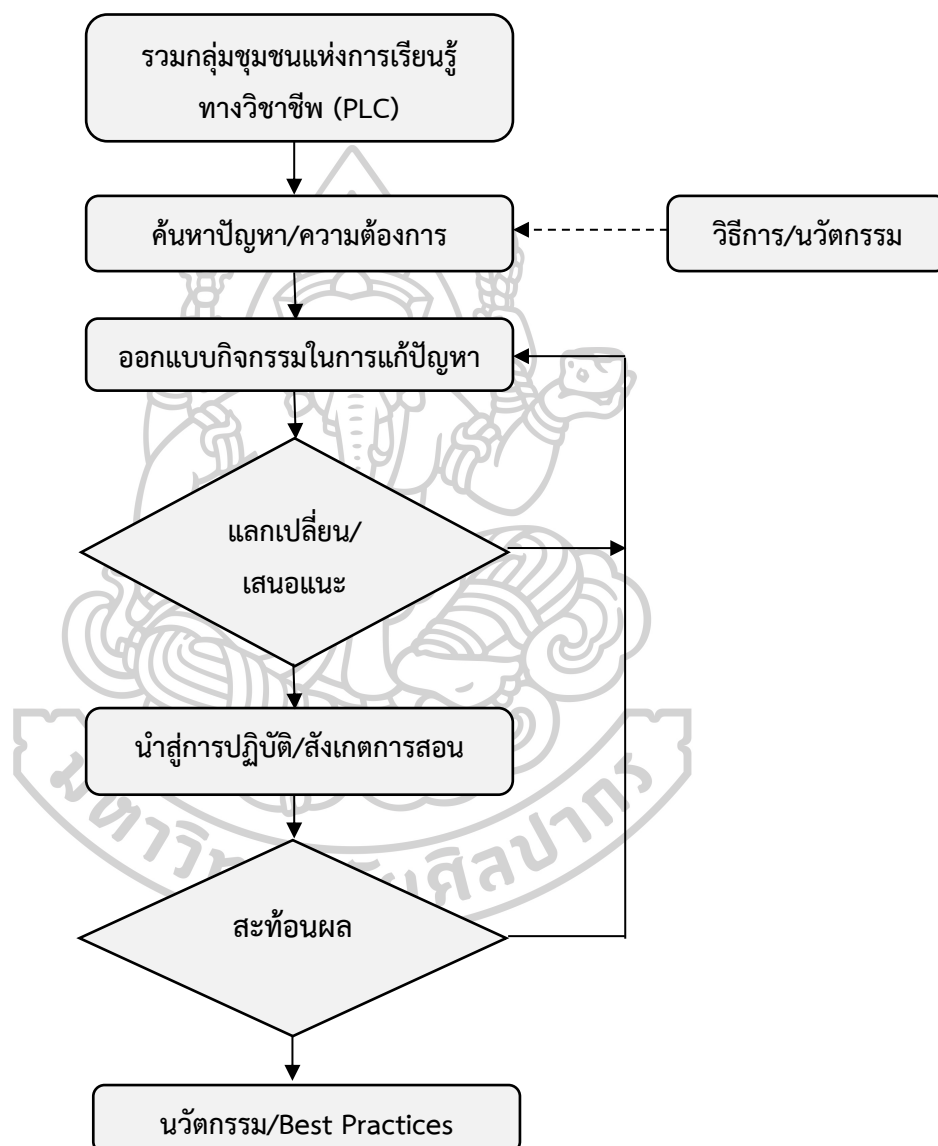
**4.4 ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา** หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันคัดเลือก นวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหา

**4.5 แลกเปลี่ยน เสนอแนะ** หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหาให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

**4.6 นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน** หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มนำ กิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน เป็นต้น

**4.7 สะท้อนผลการจัดกิจกรรม** หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปผลการนำรูปแบบวิธีการในการนำไปแก้ปัญหา และอภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาหรือนวัตกรรมที่เหมาะสม<sup>49</sup>

ขั้นตอนการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้



**แผนภูมิที่ 3** ขั้นตอนการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษา

<sup>49</sup> สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา (2560), 42-48.

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** การจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนับเป็นสิ่งที่มีความยากที่สุด เพราะการที่จะทำให้คน (ครู) 4-8 คนที่มีความสนใจ คำนึงถึงความเชื่อที่เข้ากันได้ ทำงานร่วมกันได้เป็นสิ่งที่ยากมาก แต่องค์ประกอบของกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอาจจะมีโครงสร้างเสนอแนะ ดังนี้

แบบที่หนึ่ง เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

แบบที่สอง เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน เช่น สอนระดับอนุบาล สอนระดับประถมศึกษา หรือสอนระดับมัธยมศึกษา แต่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

แบบที่สาม เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกัน แต่มีครูมาจากโรงเรียนที่แตกต่างกันตั้งแต่ 2 โรงเรียน ทำให้การติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

แบบที่สี่ เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4-8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน และอาจมาจากหลากหลายโรงเรียน การติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

**2. วิเคราะห์และระบุปัญหา สิ่งที่ต้องการพัฒนา การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการแก้ปัญหา/ต้องการพัฒนา (Goal)** หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่ได้รับการเลือกจากสมาชิกของกลุ่มว่าจะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นๆ โดยทั่วไปมักจะเลือกพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของโรงเรียน หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้เรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ตัวอย่างเช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเป็นผู้นำ จิตอาสา ความอดทน ความซื่อสัตย์ และอื่นๆ สมาชิกชุมชนการเรียนรู้จำเป็นต้องเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าไว้ให้ได้มากที่สุด

**3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม นวัตกรรม การออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning management strategy)** สมาชิกของกลุ่มจะต้องเป็นเจ้าภาพ สร้างออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (ออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้) โดยจะต้องตอบโจทย์ปัญหา

อย่างน้อย 2 ประการ คือ การตอบโจทย์ การพยายามทำให้เป้าหมายการแก้ไขปัญหา/ต้องการพัฒนา บรรลุผลได้มากที่สุด และต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้นๆ ด้วย

**4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข การร่วมกันสะท้อนความคิดเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (Reflection for development)** สมาชิกของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้จะต้องนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เพื่อนคนหนึ่งของกลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้นมาพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาสความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้แล้ว รวมถึงความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้เฉพาะตามสาระในครั้งนั้นๆ ด้วย และจะต้องร่วมกันพิจารณาในภาพรวมด้วยว่าการจัดการเรียนรู้ครั้งนั้น มีลักษณะโน้มเอียงไปในทางใดทางหนึ่งมากเกินไปหรือไม่ เช่น เน้นความรู้ความจำมากไปจนละเลยกระบวนการคิดหรือไม่ แผนการจัดการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายคนด้วยไหม เป็นต้น ผลจากการร่วมกันสะท้อนความคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดยครูที่เป็นเจ้าภาพ หรือ Model Teacher การสอนในครั้งนั้น นำข้อความเห็นทั้งหมดมาประมวล สรุป และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ พร้อมดำเนินการต่อไป ทั้งนี้กระบวนการสะท้อนความคิดตามขั้นตอนนี้อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยการจัดการด้วยก็ได้ จะทำให้การทำงานสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวก รวดเร็วมากขึ้นด้วย

**5. จัดการเรียนรู้ กิจกรรม นวัตกรรม ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์ กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning activities and observation)** หลังจากแผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อนความคิดของสมาชิกกลุ่ม จะถูกนำไปสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริงและระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องมีการมีเพื่อนสมาชิกอย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่าร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (field note) ของการสังเกตการณ์สอนอย่างเป็นระบบ และควรต้องมีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสังเกตการสอน ควรประกอบด้วย

5.1 ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระที่สอน เรื่อง กลุ่มผู้เรียน วันที่ เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ อุปกรณ์ สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น

5.2 บรรยากาศการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน

5.3 การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุ และครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

5.4 มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่ และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่ จำนวนสัดส่วนระหว่างผู้เรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร

5.5 ครูมีการดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว และครูดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้

5.6 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้ และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง

**6. ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม นวัตกรรม การสืบเสาะ สรุปผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief)** สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัวกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนความคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านมาแล้ว โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

6.1 ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

6.2 รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

6.3 ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

6.4 ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพสรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่จะตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

**7. สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม นวัตกรรม สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next step)** ครูที่เป็นเจ้าภาพ (model teacher) การจัดการเรียนรู้จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

7.1 บันทึกไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (goal) เพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่งและถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก

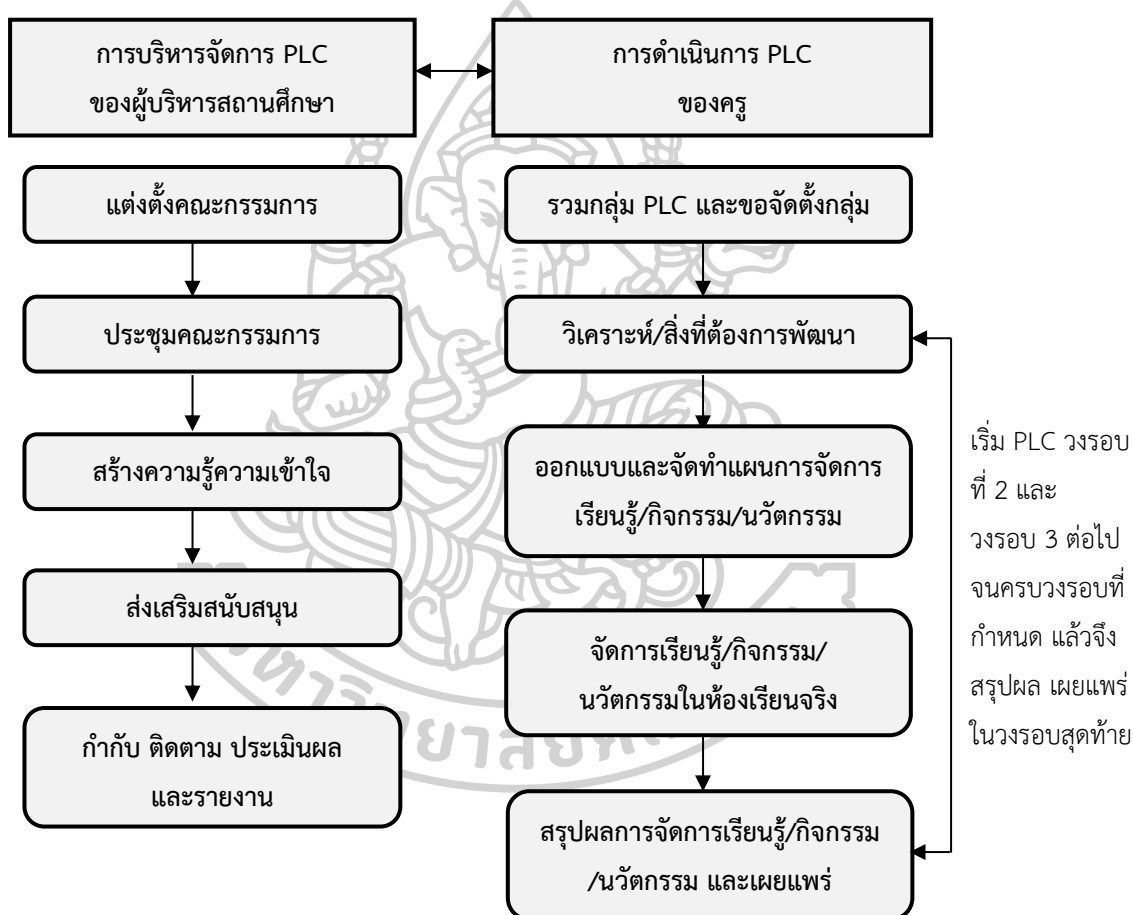
7.2 ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่า การจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

การเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อไป และทุกๆ วงรอบ หากนำมาร้อยเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็นพัฒนาการ

เรื่องเล่าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนในโรงเรียนนั้นๆ ได้อย่างแจ่มชัด และการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มากขึ้นอย่างแน่นอน

หมายเหตุ ขั้นตอนตามกระบวนการดังกล่าว สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบท แต่ควรคำนึงถึงความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกต และการสะท้อน

การดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปลงเป็นแผนภาพขั้นตอนได้ดังนี้<sup>50</sup>



**แผนภูมิที่ 4** ขั้นตอนการดำเนินการกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

<sup>50</sup> สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560), 19-28.

### การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปรียบเทียบวัฒนธรรมแบบเดิมและวัฒนธรรมแบบใหม่ สรุปได้เป็นตารางต่อไปนี้<sup>51</sup>

#### ตารางที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. หน้าที่ของครูคือสอนหนังสือ หน้าที่ของนักเรียนคือเรียนหนังสือ	1. การสอนโดยไม่มีการเรียนรู้ไม่เรียกว่าการสอน แต่เป็นแค่การนำเสนอ เป้าหมายของโรงเรียนคือการรับประกันว่านักเรียนทุกคนต้องได้เรียนรู้
2. นักวิชาชีพมีอิสระที่จะตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรกับงานของตน	2. นักวิชาชีพมีพันธะหน้าที่ในการหาแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่ผู้ที่ตนทำงานให้
3. ความเป็นอิสระในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญกว่าการทำให้นักเรียนมีหลักสูตรที่ดี มีการประเมินด้วยเกณฑ์เดียวกัน หรือได้รับการช่วยเหลือโดยเสมอภาคเมื่อมีปัญหา	3. นักวิชาชีพต้องเจาะประเด็นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยรวมมากกว่าโดยเอกเทศ ครูต้องสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือทำงาน และระบบที่ส่งเสริมประสิทธิผลและความเท่าเทียม
4. โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดเมื่อเขตมอบอิสระให้ดูแลจัดการเอง	4. โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดเมื่อทำงานภายใต้เป้าหมายและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนและสื่อสารตรงกัน และได้รับความช่วยเหลือ เพื่อปรับแนวปฏิบัติให้ตรงกับเป้าหมายและลำดับความสำคัญนั้น โดยโรงเรียนมีอิสระที่จะเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
5. ครูไม่มีอำนาจควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก	5. ความพยายามของนักการศึกษา ไม่ว่าจะโดยบุคคลหรือหมู่คณะ ส่งผลในเชิงบวกได้อย่างมาก และอิทธิพลนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

<sup>51</sup> วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อชิป จิตตฤกษ์, **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21** (กรุงเทพมหานคร: โอเพ่นเวิลด์ส์, 2554), 149-50.

วิจารณ์ พานิช กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเปลี่ยนแปลงในระดับถึงรากถึงโคน (transformation) โดยที่เป็นการเปลี่ยนไปเรียนรู้ไปต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ต่อไปนี้<sup>52</sup>

**ตารางที่ 4** การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. จากเน้นการสอน	1. เป็นเน้นการเรียนรู้
2. จากเน้นสิ่งที่สอน	2. เป็นเน้นสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้
3. จากการได้สอนครอบคลุมเนื้อหา	3. เป็นการแสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความรู้และทักษะเหล่านั้น
4. จากการมอบคู่มือหลักสูตรแก่ครูแต่ละคน	4. เป็นจัดให้ทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้สร้างความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับหลักสูตรที่จำเป็น

**ตารางที่ 5** การเปลี่ยนแปลงการสอบ

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. จากการสอบเพื่อผลได้หรือตก (summative evaluation) นานๆ ครั้ง	1. เป็นการสอบเพื่อให้นักเรียนปรับปรุงตนเอง และครูปรับปรุงวิถีจัดการเรียนรู้ (formative evaluation)
2. จากการสอบเพื่อดูว่ามีนักเรียนคน ไหนบ้างที่สอบตกตามเวลาที่กำหนด	2. เป็นการสอบเพื่อค้นหานักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมให้กลับมาเรียนรวมกลุ่มกับเพื่อนได้ทัน
3. จากการสอบเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน	3. เป็นการสอบเพื่อสื่อสารและสร้างแรงจูงใจต่อการเรียนของนักเรียน
4. จากการสอบความรู้และทักษะหลายอย่าง นานๆ ครั้ง	4. เป็นการสอบความรู้และทักษะครั้งละน้อย อย่างแต่สอบบ่อยๆ

<sup>52</sup> วิจารณ์ พานิช, *วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21* (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี – สฤณีวงศ์, 2555), 187-90.



ตาราง 5 การเปลี่ยนแปลงการสอบ (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
5. จากการออกข้อสอบและจัดการสอบโดยครูแต่ละคน	5. เป็นการออกข้อสอบและจัดการสอบ โดยทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
6. จากสภาพที่ครูแต่ละคนกำหนดเกณฑ์การประเมิน	6. เป็นทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันกำหนดหลัก เกณฑ์เพื่อสร้างความสม่ำเสมอ (consistency) ของการประเมิน โดยครูในทีม
7. จากการเน้นการประเมินแบบใดแบบหนึ่ง	7. เป็นการประเมินโดยใช้การประเมินหลายแบบอย่างสมดุล
8. จากเน้นที่คะแนนเฉลี่ย	8. เป็นการเน้นตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนในความรู้และทักษะแต่ละด้าน

ตารางที่ 6 การเปลี่ยนแปลงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการเมื่อนักเรียนเรียนล่าช้า

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. จากการตัดสินในโดยครูคนเดียว	1. เป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ร่วมกันในทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือ
2. จากการกำหนดเวลาและการเรียนรู้ ตายตัวสำหรับการเรียน	2. เป็นการจัดเวลาและบทเรียนอย่างยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้
3. จากการสอนซ่อม (remediation)	3. เป็นการเรียนเพื่อให้เข้าใจ (intervention)
4. จากการช่วยเหลือตามความสมัครใจนอกเวลาเรียน	4. เป็นการเรียน (บังคับ) ในเวลาเรียน
5. จากมีเพียงโอกาสเดียวที่จะแสดงว่าได้เรียนรู้	5. เป็นมีหลายโอกาสที่จะแสดงว่าได้เรียนรู้

ตารางที่ 7 เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. จากโดดเดี่ยว	1. เป็นการทำงานเป็นทีม ฟุ้งเป้าร่วมกันที่การเรียนรู้ของศิษย์และครู
2. จากครูแต่ละคนคิดคนเดียวว่า นักเรียนควรได้เรียนรู้อะไรบ้าง	2. เป็นทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันคิดว่า “ความรู้ที่จำเป็น” (essential knowledge) สำหรับนักเรียนคืออะไรบ้าง
3. จากครูแต่ละคนกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้	3. เป็นทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันกำหนดลำดับความสำคัญของมาตรฐานการเรียนรู้
4. จากครูแต่ละคนกำหนดความเร็วของการเรียน	4. เป็นทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันกำหนดและใช้อัตราความเร็วของการเรียนรู้
5. จากครูแต่ละคนพยายามค้นหาวิธี การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียน	5. เป็นทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยเหลือกัน
6. จากครูดำเนินการสอนแบบเป็น กิจกรรมส่วนตัว ไม่เปิดเผย	6. เป็นครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนและวิธีทำหน้าที่ครูอย่างเปิดเผยต่อกัน
7. จากการตัดสินใจตามความพึงพอใจส่วนตัว	7. เป็นการร่วมกันตัดสินใจตามความรู้จากประสบการณ์และ best practice ที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
8. จากการร่วมมือกันแบบปะปะ ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน	8. เป็นการเน้นความร่วมมือกันในประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์
9. จากการคิดว่า “นี่ศิษย์ฉัน” “นั่น ศิษย์คุณ”	9. เป็น “ศิษย์ของเรา”

ตารางที่ 8 เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1. จากต่างคนต่างเป็นอิสระต่อกัน (independence)	1. เป็นการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน (interdependence)
2. จากไวยากรณ์แห่งการบ่นว่า	2. เป็นไวยากรณ์แห่งความตั้งใจมุ่งมั่น

ตาราง 8 เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
3. จากการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว	3. เป็นการวางแผนให้เกิดผลสำเร็จระยะสั้นจำนวนมาก
4. จากการขึ้นชมยกย่องเป็น “ครูดีเด่น” ปีละครั้ง	4. เป็นการยกย่องผลสำเร็จเล็กๆ ที่จำเพาะ และมีผู้ได้รับการยกย่องจำนวนมาก และบ่อยๆ

จากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนในวัฒนธรรมแบบใหม่จะมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมแบบเดิมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยวัฒนธรรมแบบใหม่จะเน้นการเรียนรู้ร่วมกับนักเรียน และครูทำหน้าที่เป็นโค้ช คอยชี้แนะแนวทาง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และร่วมกันแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด แต่วัฒนธรรมแบบเดิมจะเน้นการจัดการเรียนการสอนที่ต่างคนต่างมีอิสระจากกันและครูเป็นผู้ตัดสินใจเพียงผู้เดียว

จากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถมีได้ในหลายหลายขั้นตอน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนอาจมีกระบวนการไม่เหมือนกัน สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบทของโรงเรียน แต่ควรคำนึงถึงความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกต และการสะท้อน เพื่อให้การดำเนินการในการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากที่สุด

### ประโยชน์ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฮอร์ด (Hord) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้ว จะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ดังนี้

**ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่**

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มวาทกรรมหรือรสนั้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

4. เข้าใจในเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้แก่นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนต่อไป

6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ ผลดีต่อแก่นักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Shirley M. Hord, *Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement* (Austin: Southwest Educational Development Laboratory, 1997), 39-44.

ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์ กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่า โรงเรียนทั้งในและต่างประเทศที่ได้รับเริ่มดำเนินการสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูแล้วนั้น พบว่า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน (whole school improvement) ดังที่ได้สังเคราะห์ไว้ต่อไปนี้

### ประโยชน์ต่อผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นในภาพรวม ซึ่งผลสัมฤทธิ์ในที่นี้หมายถึงความถึง องค์กรความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติในรายวิชา ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ผลสัมฤทธิ์ในวิชาประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่านของนักเรียนสูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้กระบวนการดังกล่าว
2. ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยสังเกตได้จากอัตราการขาดเรียนของผู้เรียนที่ลดลงในภาพรวม
3. ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (active learning) และมีความหมาย (meaningful learning) มากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีพฤติกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเพิ่มมากยิ่งขึ้น
4. อัตราการสอบไม่ผ่านทั้งการสอบรายหน่วยการเรียนรู้และตลอดทั้งรายวิชาลดลงในภาพรวม
5. ลดภาระงานในรายวิชาที่ผู้เรียนต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนมีเวลาในการคิดทำกิจกรรมที่สนใจ และศึกษาเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

### ประโยชน์ต่อครู

1. ครูจะมีความรู้สึกผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น
2. ครูมีความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นที่ยึดเมื่อเผชิญอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน
3. ครูเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระ (content knowledge) และการจัดการเรียนการสอน (pedagogy) ที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการทำงาน
4. ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น (active teacher) ในการทำงาน
5. ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรม เกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง
6. ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและลุ่มลึกยิ่งขึ้น

### ประโยชน์ต่อโรงเรียน

1. เกิดกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายในระบบที่เชื่อถือได้ เนื่องด้วยบุคลากรทุกคนสร้างความคาดหวังไว้ร่วมกันที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน

2. เกิดความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
3. เกิดกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้สอดคล้องตามบริบทและเป็นธรรมชาติ
4. เกิดองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากบรรลุภารกิจที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศเชิงบวก<sup>54</sup>

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหาขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อนมีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน
3. เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและ ยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว
4. สอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเอง ทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น
5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจากกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น
6. ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู
7. ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนที่ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

<sup>54</sup> ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพินธ์ ศิริสัมพันธ์, ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561), 67-68.

8. ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน<sup>55</sup>

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงผลดีของการพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

#### ผลดีต่อครูผู้สอน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามี ความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

#### ผลดีต่อผู้เรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกต่ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อ

<sup>55</sup> สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560), 16.

เทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน<sup>56</sup>

จากประโยชน์ของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการหลายๆ ท่านได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถสรุปได้ใน 3 ประเด็น คือ

1. ผลดีต่อผู้เรียน คือ ผู้เรียนมีความสุขในการมาโรงเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น
2. ผลดีต่อครูผู้สอน คือ ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรม ปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน และรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน
3. ผลดีต่อโรงเรียน คือ โรงเรียนเกิดกระบวนการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในเชิงบวก ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนได้สอดคล้องตามบริบทและเป็นธรรมชาติ

### สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

#### ประวัติความเป็นมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 นายจรินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ลงนามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) เรื่อง กำหนดศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เพื่อให้มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา 41 ศูนย์ทั่วประเทศ เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ สาเหตุเนื่องจากที่ผ่านมาผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในรอบแรกระดับมัศึกษามีคุณภาพไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ และในรอบสองโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ดังนั้นสถานศึกษาเหล่านี้จึงต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เข้าสู่มาตรฐานและยกระดับสู่มาตรฐานสากลตลอดจนเพื่อให้มีการปฏิรูปการศึกษา ทั้งระบบศูนย์

<sup>56</sup> สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (2560), 23-24.



ประสานงานฯ จะทำหน้าที่ประสานการดำเนินงานการจัดการมัธยมศึกษา จัดเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา รวมทั้งเชื่อมประสานความร่วมมือการจัดการศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งศูนย์แห่งนี้จะมีอัตรากำลังคนแห่งละประมาณ 30 คน โดยเกลี้ยมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง 41 ศูนย์ จะมีอัตรากำลังประมาณ 1,230 คน โดยจะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งหลังจากที่ประกาศฉบับดังกล่าว มีผลบังคับใช้ก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที อย่างไรก็ตาม หลังจากแยกตั้งเขตมัธยมศึกษาแล้ว จะต้องมีการติดตามเรื่องคุณภาพว่าดีขึ้นหรือไม่ โดยจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ชี้วัด เช่น ผลคะแนนแบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (โอเน็ต) ของผู้เรียนในกลุ่มวิชาหลักจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ในปี 2554 มีโรงเรียนยอดนิยมเพิ่มขึ้น และมีหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 7 ประกอบด้วยโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในจังหวัดราชบุรี และกาญจนบุรี จนกระทั่ง วันที่ 14 สิงหาคม 2553 กฎหมายมีผลบังคับใช้ จึงมีประกาศแต่งตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จนถึงปัจจุบัน

### อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ข้อ 5 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
  5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
  9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
  11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
  12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้
- กลุ่มอำนวยการ
  - กลุ่มบริหารงานบุคคล
  - กลุ่มนโยบายและแผน
  - กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
  - กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
  - กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

#### ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

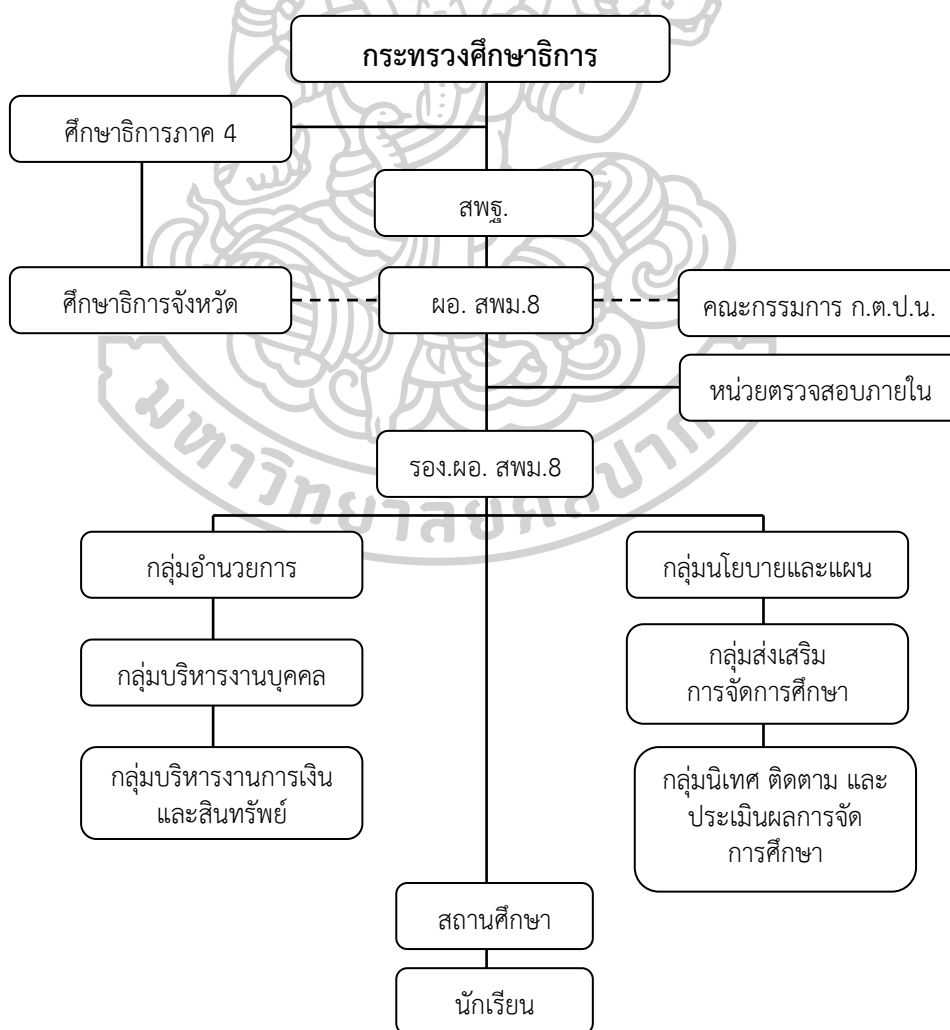
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่ เลขที่ 421 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ อาคาร 6 ชั้น 6 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70000 โทรศัพท์ 032 - 327443 โทรสาร ต่อ 20 เว็บไซต์ <http://www.sesao8.go.th/sesao/> รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 55 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด ประกอบด้วย

จังหวัดราชบุรีมี 10 อำเภอ คือ อำเภอเมืองราชบุรี อำเภอโพธาราม อำเภอจอมบึง อำเภอปากท่อ อำเภอสวนผึ้ง อำเภอบ้านคา อำเภอวัดเพลง อำเภอบางแพ อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบ้านโป่ง โรงเรียนมัธยมศึกษารวม 26 โรงเรียน

จังหวัดกาญจนบุรีมี 13 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอด่านมะขามเตี้ย อำเภอพนมทวน อำเภอเลาขวัญ อำเภอห้วยกระเจา อำเภอบ่อพลอย อำเภอหนองปรือ อำเภอศรีสวัสดิ์ อำเภอสังขละบุรี อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอท่าม่วง และอำเภอท่ามะกา โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 29 โรงเรียน

ศูนย์ประสานงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ ตำบลบ้านเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

### โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8



## วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่จัดการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

## ค่านิยมองค์กร

“HIST” มีความสุขกับการทำงาน ประสานอย่างบูรณาการ ให้บริการด้วยใจ โปร่งใสในการทำงาน

H	=	Happiness
I	=	Integration
S	=	Service Mind
T	=	Transparent

## พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

## เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ และเขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษายุค 4.0

### ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### ขอบข่ายและภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีภารกิจหลักในการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนอายุ 12 - 18 ปี ในพื้นที่จังหวัดราชบุรี และ จังหวัดกาญจนบุรี

### ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีรายละเอียด ดังนี้<sup>57</sup>

<sup>57</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 (เข้าถึงเมื่อ 17 ตุลาคม 2561), เข้าถึงได้จาก <http://www.sesao8.go.th/sesao/images/stories/Downloads/plan/plan61.pdf>.

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียน

ที่	ปริมาณงาน	ราชบุรี	กาญจนบุรี	รวม
1	จำนวนสถานศึกษา	26	29	55
2	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาด			
	- ขนาดเล็ก (1-499 คน)	7	11	18
	- ขนาดกลาง (500-1,499 คน)	13	13	26
	- ขนาดใหญ่ (1,500-2,499 คน)	2	3	5
	- ขนาดใหญ่พิเศษ (2,500 คนขึ้นไป)	4	2	6
3	การจัดการศึกษาโดยครอบครัว (ม.ปลาย)	-	1 คน	
4	การจัดการศึกษาโดยองค์กรชุมชนในศูนย์การเรียนรู้ (โดยองค์กรชุมชนสะพานทอง) ระดับม.ต้นและ ม.ปลาย	-	ม.ต้น 42 คน ม.ปลาย 10 คน	
5	การจัดการศึกษาโดยองค์กรเอกชนโดยศูนย์การเรียนรู้	-	2 แห่ง	
	5.1 โดยมูลนิธิรวมมนุษยธรรม (บ้านอุ่นไอรัก) ระดับม.ต้น	-	46 คน	
	5.2 โดยมูลนิธิเด็ก (มัธยมหมู่บ้านเด็ก) ระดับม.ต้น และม.ปลาย	-	16 คน	
6	จำนวนนักเรียน	27,083	28,258	55,341
	- ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	16,425	16,083	32,508
	- ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	10,658	11,966	22,624
	- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	209	209
7	จำนวนผู้อำนวยการโรงเรียน	26	28	54
8	จำนวนอัตราบุคลากรทำหน้าที่สอน	1,460	1,517	2,977
	- ข้าราชการครู	1,417	1,420	2,837
	- พนักงานราชการ	24	64	87
	- ครูอัตราจ้าง	19	33	52
9	จำนวนอัตราบุคลากรทำหน้าที่สนับสนุน	36	38	74
	- พนักงานราชการ	2	2	4
	- อื่นๆ	34	36	70

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนสถานศึกษาและจำนวนนักเรียน (ต่อ)

ที่	ปริมาณงาน	ราชบุรี	กาญจนบุรี	รวม
10	จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	51	3	54
	- ผอ.สพม.8	1	-	1
	- รอง ผอ.สพม.8	1	-	1
	- ศึกษาพิเศษ	5	1	6
	- บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2)	24	-	24
	- พนักงานราชการ	1	-	1
	- ลูกจ้างประจำ (มาช่วยราชการ)	1	-	1
	- ลูกจ้างชั่วคราว	13	2	15
	- พนักงานขับรถ	2	-	2
	- พนักงานทำความสะอาด	2	-	2
	- พนักงานรักษาความปลอดภัย	1	-	1

ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560

ตารางที่ 10 จำนวนสหวิทยาเขต 10 สหวิทยาเขต แยกตามจังหวัด

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	สหวิทยาเขต	โรงเรียน
จังหวัดราชบุรี (26 โรงเรียน)		จังหวัดกาญจนบุรี (29 โรงเรียน)	
สหวิทยาเขต ราชบุรี 1	1. เบญจมาชชุทิศ ราชบุรี 2. สวนผึ้งวิทยา 3. คุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ 4. ด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์ 5. บ้านคาวิทยา	สหวิทยาเขต เมืองสิงห์	1. กาญจนานุเคราะห์ 2. เทพมงคลรังสี 3. ศรีสวัสดิ์พิทยาคม 4. เทพศิรินทร์ลาดหญ้า กาญจนบุรี 5. ด่านมะขามเตี้ยพิทยาคม 6. พนมทวนพิทยาคม 7. พนมทวนชนูปถัมภ์
สหวิทยาเขต ราชบุรี 2	1. ราชโบริกานุเคราะห์ ราชบุรี 2. รัษฎราษฎร์อุปถัมภ์ 3. ปากท่อพิทยาคม	สหวิทยาเขต แควน้อย	1. ไทรโยคคณิกาญจน์วิทยา 2. ทองผาภูมิวิทยา 3. ไทรโยคคณิกาญจน์วิทยา

ตารางที่ 10 จำนวนสหวิทยาเขต 10 สหวิทยาเขต แยกตามจังหวัด (ต่อ)

สหวิทยาเขต	โรงเรียน	สหวิทยาเขต	โรงเรียน
จังหวัดราชบุรี (26 โรงเรียน)		จังหวัดกาญจนบุรี (29 โรงเรียน)	
สหวิทยาเขต ราชบุรี 2	4. วัดสันติการามวิทยาในพระ บรมราชานุเคราะห์ 5. แคนทรายวิทยา 6. บรมราชินีนาถราชวิทยาลัย	สหวิทยาเขต ท่าม่วง	4. ร่มเกล้า กาญจนบุรี 5. อุดมสิทธิศึกษา 6. พังตรุราษฎร์รังสรรค์
สหวิทยาเขต ราชบุรี 3	1. สายธรรมจันทร์ 2. ประสาทรัฐประชากิจ 3. เนกขัมวิทยา 4. เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี 5. โสภณศิริราษฎร์	สหวิทยาเขต ท่ามะกา	1. ท่ามะกาวิทยาคม 2. พระแท่นดงรังวิทยาการ 3. ท่าเรือพิทยาคม 4. นิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์ 5. ท่ามะกาปัญญศิริวิทยา
สหวิทยาเขต ราชบุรี 4	1. โพธารัตนาเสนี 2. หนองโพวิทยา 3. ท่ามะขามวิทยา 4. บางแพปฐมพิทยา 5. โพหัก“วงศ์สมบูรณ์ราษฎร์- อุปถัมภ์”	สหวิทยาเขต ท่าม่วง	1. เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระ พระศรีนครินทร์ กาญจนบุรี 2. วิสุทธี 3. ท่าม่วงราษฎร์บำรุง 4. หนองขาวโกวิทพิทยาคม 5. หนองตากยาตั้งวีริยะ ราษฎร์บำรุง
สหวิทยาเขต ราชบุรี 5 บ้านโป่ง - ช่องพราน	1. มัธยมวัดดอนตูม 2. ช่องพรานวิทยา 3. รัตนราษฎร์บำรุง 4. ทรัพย์ใหญ่ว่องกุศลกิจ พิทยาคม 5. หนองปลาหมอพิทยาคม	สหวิทยาเขต พลอยไพลิน	1. เลาชวีญราษฎร์บำรุง 2. บ่อพลอยรัชดาภิเษก 3. ประชามงคล 4. หนองปรือพิทยาคม 5. หนองรีประชานิมิต 6. หัวกระเจาพิทยาคม



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

สุภัทรา สภาอรรถ์ ทำการศึกษา การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อทราบทักษะของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ 1) การรวบรวม วิเคราะห์และสรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 21 คน เกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต แบบ EDFR เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น 2) การประชุมแสดงทัศนะของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 6 ด้าน 73 ประเด็น ได้แก่ 1) การนำองค์กร ประกอบด้วย 18 ประเด็น 2) การวางแผนและการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 13 ประเด็น 3) การกระจายภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 ประเด็น 4) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 12 ประเด็น 5) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร ประกอบด้วย 10 ประเด็น และ 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 15 ประเด็น 2) ทักษะของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ด้าน 73 ประเด็น และมีทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นของการนำองค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และต้องมีความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจ “การระเบิดจากข้างใน” ให้เกิดขึ้นกับครู 3) ส่งเสริม ให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน 4) ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มที่อิสระได้ 5) ไม่ควรกำหนดตารางชั่วโมงที่ชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล มีความสำคัญเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในที่สุด<sup>58</sup>

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล ทำการศึกษา กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการสนทนากลุ่ม ประชากรคือโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสพฐ. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 โรงเรียนและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู นำมาคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงวิเคราะห์ค่าความถี่จำเป็น และนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดของงานวิจัยสร้างจากกรอบแนวคิดการบริหารวิชาการ กรอบแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรอบแนวคิดความไว้วางใจของคณะครู และกรอบแนวคิดคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยภาพรวมมากที่สุด ส่วนการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยภาพรวมน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปหลักสูตรด้านคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู กลยุทธ์หลักที่ 2 ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับการ

<sup>58</sup> สุภัทรา สภาอัคร, "การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

วัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันประกอบด้วย 9 กลยุทธ์รอง และ 21 วิธีดำเนินการ<sup>59</sup>

ปราณี ไชยภักดี ทำการศึกษา การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 297 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .921 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนเบี่ยงมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

<sup>59</sup> มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561), ค.

ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001<sup>60</sup>

บัญญัติ ลาภบุญ ทำการศึกษา สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบ และปัญหาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 341 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควร กระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน ให้ความ

---

<sup>60</sup> ปราณี ไชยภักดี, "การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1" (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2561).

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิ แก่สถาบันและวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน<sup>61</sup>

สุรตนา เครือชาลี ทำการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการ พัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ ปัจจุบันของระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดโรงเรียน (2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาด โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 70 คน ครูผู้สอนจำนวน 213 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยเกณฑ์ร้อยละ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.52 – 0.83 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์โดยใช้เทคนิค Priority Needs Index ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามสถานภาพและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงาน ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารควร ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในการอยู่ร่วมกัน บุคลากรทุกคนต้องทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี เป็นน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ด้านภาวะผู้นำร่วม ควรสร้างโอกาสในการพัฒนา ภาวะผู้นำ โดยมอบหมายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบแก่บุคลากร ส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และผู้ตาม สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ต้องส่งเสริม

<sup>61</sup> บัญญัติ ลาภบุญ, "สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2562), จ.

และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน แสวงหาความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำประสบการณ์การเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนกัน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารและครูควรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง สร้างวัฒนธรรมการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ เกื้อกูล เป็นที่ปรึกษาที่ดี ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันใช้ทรัพยากรท้องถิ่นในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด<sup>62</sup>

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ ทำการศึกษา การบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (2) เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพ (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำนวน 320 คน โดยการใช้เกณฑ์ร้อยละ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .50 - .80 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

<sup>62</sup> สุรัตนา เครือชาลี, "สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2562), ก.

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ประมาณร้อยละ 67 และสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_4$ ) วัฒนธรรมองค์กร ( $X_2$ ) โครงสร้างองค์กร ( $X_1$ ) บรรยากาศองค์กร ( $X_3$ ) ผลการวิจัยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ  $Y' = .81 + .28X_4 + .24X_2 + .19X_1 + .10X_3$  สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน  $Z'Y = .31Z_4 + .27Z_2 + .19Z_1 + .12Z_3$ <sup>63</sup>

วีรภัทร รักชนบท ทำการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล และด้านแบบแผนทางความคิด 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาไม่แตกต่างกัน<sup>64</sup>

<sup>63</sup> หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ม, "การบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2562), ก.

<sup>64</sup> วีรภัทร รักชนบท, "องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

### งานวิจัยต่างประเทศ

คัลนิงแฮม (Cunningham) ทำการศึกษา ผลกระทบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน : แนวคิดของครูและผู้บริหาร วิทยานิพนธ์นี้ประกอบด้วยสามแนวทางในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและผลกระทบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บทความแรกเป็นการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเกี่ยวข้องกับการจัดการการศึกษา บริบทเกี่ยวกับการทบทวนบทบาทในการตอบรับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานสำหรับการมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเป็นจุดเน้นสำคัญของปัญหา บทที่สองจะอธิบายถึงคุณภาพของกรณีศึกษา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู (ด้วยวิธีการสำรวจจำนวน 35 คน) และผู้บริหาร (ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว จำนวน 3 คน) เกี่ยวกับการดำเนินการและผลกระทบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน บทที่สาม จัดทำคู่มือการฝึกอบรมที่อาจจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขและขยายต้นแบบผู้นำแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งคาดว่าการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยทำให้ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และทำอย่างไรที่จะช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลจากการวิจัยอาจจะช่วยสร้างผู้นำครูที่มีบทบาทในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีขึ้น การค้นพบนี้อาจจะช่วยให้นักวิจัยท่านอื่นๆ ดำเนินการในการวิจัยเพิ่มเติมในพื้นที่ที่พวกเขาเข้ามีความต้องการที่จะขยายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ<sup>65</sup>

แคนซอย (Cansoy) และคณะ ทำการศึกษา การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับของโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความเป็นมืออาชีพของครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความเป็นมืออาชีพของครูที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของครู ผู้เข้าร่วมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจำนวน 543 คน ในอิสตันบูล ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บรวบรวมจากระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและระดับความเป็นมืออาชีพของครู ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูต่อโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความเป็นมืออาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันระหว่างทุกด้านสำหรับระดับโรงเรียนในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความเป็นมืออาชีพของครู นอกจากนี้ยัง

<sup>65</sup> Core E. Kincaide-Cunningham, "The impact of profession learning communities on student achievement at an underperforming school: teacher' and administrators' perception" (Ed.D. Dissertation Trident University International, 2017), 66.



พบว่า ตัวทำนายความเป็นมืออาชีพของครูในเชิงบวกที่สำคัญถูกพบในด้านการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการประยุกต์ใช้ในระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ<sup>66</sup>

อีเชลครอท (Eichelkraut) ทำการศึกษา การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมมือกันของกลุ่มครูที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นความพยายามที่ท้าทาย โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดเล็กที่มีการจ้างบุคลากรจำนวนน้อย ซึ่งจะจำกัดโอกาสในการทำงานร่วมกัน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำรวจการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่ได้รับการระบุว่า เป็นโรงเรียนต้นแบบแห่งชาติที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้กรณีศึกษาเป็นวิธีในการสำรวจความซับซ้อนของการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนต้นแบบแห่งชาติ ผู้เข้าร่วมศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการใช้ชุมชนดังกล่าวในโรงเรียน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยบางอย่าง เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง การกำหนดเวลาสำหรับการทำงานร่วมกันของครู และการตั้งเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต้นแบบแห่งชาติเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ<sup>67</sup>

แอนตินลูอมา (Antinluoma) และคณะ ทำการศึกษา โรงเรียนเปรียบเสมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัตถุประสงค์หลักของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพและความเป็นอยู่ที่ดีของครู และยังส่งผลให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกในการเรียนรู้ที่ดีของนักเรียน วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาเชิงปริมาณนี้ คือ เพื่อตรวจสอบระดับวุฒิภาวะของ 13 โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากมุมมองทางวัฒนธรรมของโรงเรียน ความสามารถในการเป็นผู้นำ การสอน และการพัฒนาทางวิชาชีพ การแสดงแนวความคิดของผู้ที่มีส่วนร่วมชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมของกัลยาณมิตร ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่นที่เปรียบเสมือนเป็นจุดแข็งของทุกโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนจะช่วยสนับสนุนการทำงานร่วมกันแบบมืออาชีพ และครูมีความรู้ ทักษะ และการจัดการเพื่อมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ ความท้าทายเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมทางโครงสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การไม่มีเวลาในการทำงานร่วมกัน สาม

---

<sup>66</sup> Ramazan Cansoy and Hanifi Parlar, "Examining the Relationships Between the Level of Schools for Being Professional Learning Communities and Teacher Professionalism," *Journal of Education Sciences* 5 3 (2017): 13.

<sup>67</sup> Jeffrey P. Eichelkraut, "Implementing Professional Learning Communities in Small High Schools" (Ed.D. Dissertation Edgewood college, 2017), 3.

โรงเรียนที่ถูกระบุในการวิเคราะห์จัดกลุ่มจากมุมมองในคุณภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างลักษณะขององค์กรและลักษณะการดำเนินงาน<sup>68</sup>

ฟอร์ด (Ford) ทำการศึกษาผลกระทบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในชนบทขนาดเล็กทางตอนใต้ของนอร์ทแคโรไลนา แนวปฏิบัติทางการศึกษาในอดีต ก่อนกลางทศวรรษที่ 1980 ผู้บริหารจะเป็นผู้ผลักดันนโยบาย จนมาในช่วงทศวรรษที่ 1980 การสอนได้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วยแผนการสอน 6 ประเด็น มีข้อสังเกต หลายประการเกี่ยวกับแผนภูมิบันไดอาซิฟซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการนำร่อง มีการเรียนรู้แบบ ร่วมมือซึ่งนักเรียนจะได้เรียนรู้จากแต่ละคนในกลุ่ม โรงเรียนบางโรงเรียนชอบวิธีการอภิปรายร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่นักวิจัยใช้ จากประเด็นย่อยในวิธีการข้างต้นได้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่ง ครูจะพบกันสัปดาห์ละ 1 ครั้งครั้งละ 30 นาที เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือแผนการสอนซึ่งกันและกัน นักวิจัยได้ตีพิมพ์บทความที่ให้ข้อมูลและเขียนหนังสือเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามที่ แสดงไว้ในบททบทวนวรรณกรรม จากวรรณกรรมนี้ทำให้รู้ว่าการทำงานร่วมกันจะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพทางการศึกษาได้มากกว่าวิธีอื่นๆ การศึกษานี้ใช้แบบสำรวจ โดยสำรวจกับผู้ปกครองและ ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อแสดงให้เห็นว่าวิธีการเรียนการสอนแบบร่วมมือ มีความคุ้มค่ากับเวลาและค่าใช้จ่าย ในขณะที่ผู้ปกครองหลายคนไม่ทราบว่าแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีมานานแล้ว ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบบผสม โดยข้อมูลเชิงปริมาณจาก คำตอบสั้นๆ และการอภิปรายเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่แท้จริงเกี่ยวกับชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้สอนที่ใช้วิธีการนี้ในการสอน ครูจะมีส่วนร่วมในโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพที่มี โดยฝ่ายบริหาร<sup>69</sup>

<sup>68</sup> Markku Antinluoma and others, "Schools as Professional Learning Communities," *Journal of Education and Learning* 7, no. 5 (July 2018): 76.

<sup>69</sup> Eastman Bryant Ford Jr., "The Impact of Professional Learning Communities on Student Learning in Mathematics in Small, Rural Southern High School in North Carolina" (Dissertation Wingate University, 2017), 3-4.

## สรุป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษามารวมตัวกัน เพื่อรวมใจ รวมพลัง และร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้เรียน โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ ประกอบด้วย การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ค้นหาปัญหา ความต้องการ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา แลกเปลี่ยน เสนอแนะ นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ของครูเป็นสิ่งสำคัญ โดยกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถมีได้ในหลายหลายขั้นตอน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนอาจมีกระบวนการไม่เหมือนกัน สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบทของโรงเรียน แต่ควรคำนึงถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ก่อให้เกิดความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการ ตามระบบของการดำเนินการตามโครงการด้วยการศึกษาจากปัญหา เอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ วรรณกรรม งานวิจัยและรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการเสนอรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์

และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อเสนอโครงการวิจัยต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและขอจบการศึกษาต่อไป

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้:



- เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรี จำนวน 26 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 29 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)<sup>70</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน การเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามจังหวัด โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. จำแนกโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดราชบุรีจำนวน 26 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 29 โรงเรียน

2. ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภทตามจังหวัด (stratified random sampling) แล้วสุ่มตามสัดส่วน ได้โรงเรียนมัศึกษากลุ่มตัวอย่างจังหวัดราชบุรี 23 โรงเรียน และโรงเรียนมัศึกษากลุ่มตัวอย่างจังหวัดกาญจนบุรี 25 โรงเรียน

### ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน ทั้งนี้ โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)			รวม (คน)
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	กรรมการ สถานศึกษา	
ราชบุรี	26	23	23	23	23	69
กาญจนบุรี	29	25	25	25	25	75
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>144</b>

<sup>70</sup> Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research activities," *Journal for Education and Psychological measurement*, no. 3 (November 1970): 607-10.

## ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรต้น ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 7 กระบวนการ คือ

2.1 การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มครูที่มีปัญหา ความต้องการเดียวกัน เช่น ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

2.2 ค้นหาปัญหา ความต้องการ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอปัญหา ความต้องการ จัดกลุ่มของปัญหาที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันเสนอปัญหา จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา และเลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

2.3 ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มเดียวกัน ร่วมกันเล่าเรื่อง หรือบอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ จากนั้นค้นหาตัวอย่าง รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ และร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา

2.4 ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันคัดเลือก นวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหา

2.5 แลกเปลี่ยน เสนอแนะ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมกันนำเสนอกิจกรรมการ แก้ปัญหาให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ

2.6 นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มนำ กิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา โดยมีผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกตการสอน เป็นต้น

2.7 สะท้อนผลการจัดกิจกรรม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันสรุปผลการนำ รูปแบบวิธีการในการนำไปแก้ปัญหา และอภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา หรือนวัตกรรมที่เหมาะสม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)<sup>71</sup> โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำ ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

<sup>71</sup> Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 55.



### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาแนวความคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือโดยการปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

**ขั้นตอนที่ 2** นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ขึ้นไป

**ขั้นตอนที่ 3** นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 โรงเรียน ละ 3 คน และโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 3 โรงเรียน ละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

**ขั้นตอนที่ 4** นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient)<sup>72</sup> ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

**ขั้นตอนที่ 5** จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

<sup>72</sup> Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1984), 160-61.

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เขียนชื่อ ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว สำหรับโรงเรียนบางแห่ง ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับมาด้วย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียนๆ ละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) นำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

2. การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ซึ่งจะพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)<sup>73</sup> ดังนี้

<sup>73</sup> John W. Best, *Research in Education* (New York: Prentice, Inc., 1970), 87.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มคน 2 กลุ่ม การวิเคราะห์นี้ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และกลุ่มคน 3 กลุ่ม การวิเคราะห์นี้ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) โดยใช้ระดับการทดสอบความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ซึ่งเมื่อพบว่า ผลการทดสอบครั้งแรกมีนัยสำคัญ ก็ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภายหลัง (Post - Hoc Analysis) เพื่อค้นหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้เทคนิคการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในกรณีเปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน

## สรุป

การวิจัยเรื่อง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามจังหวัด ผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency: f), ร้อยละ (percentage: %), มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.), สถิติทดสอบที (t-test), สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของของเชฟเฟ่ (Scheffé) ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่เปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 โรงเรียน แต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 144 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 132 คน จาก 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.67 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน การวิเคราะห์พิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	57	43.18
- หญิง	75	56.82
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
- ไม่เกิน 25 ปี	0	0.00
- 26 - 35 ปี	14	10.61
- 36 - 45 ปี	40	30.30
- 46 ปี ขึ้นไป	78	59.09
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
- ปริญญาตรี	43	32.58
- ปริญญาโท	85	64.39
- ปริญญาเอก	4	3.03
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน</b>		
- ผู้อำนวยการโรงเรียน	44	33.33
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	44	33.33
- กรรมการสถานศึกษา	44	33.33
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
- ไม่เกิน 10 ปี	73	55.30
- 11 - 20 ปี	37	28.03
- 21 - 30 ปี	14	10.61
- 31 ปีขึ้นไป	8	6.06
<b>รวม</b>	<b>132</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 และเพศชายจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.18 ผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 ซึ่งจากผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว ไม่มีผู้ใดเลยที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี การศึกษาในระดับปริญญาโท มีมากที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.58 และลำดับสุดท้ายคือ ปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 สำหรับตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบในลักษณะเดียวกันคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา มีจำนวนเท่ากัน คือ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03 อันดับ 3 คือ 21 - 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 และลำดับสุดท้ายคือ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อตอบคำถามของการวิจัย  
ข้อที่ 1 ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อ  
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต  
(arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของทัศนคติของ  
บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในภาพรวมและ  
จำแนกตามรายด้าน จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 132 คน จาก 44 โรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้ว  
นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 13 - 20

**ตารางที่ 13** ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)				หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)				กรรมการสถานศึกษา (n=44)				รวม (n=132)		
		ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.91	0.90	สูง	0.83	3.58	0.83	สูง	0.78	3.59	0.78	สูง	3.69	0.85	สูง	
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y <sub>2</sub> )	3.89	0.84	สูง	0.80	3.53	0.80	สูง	0.83	3.62	0.83	สูง	3.68	0.84	สูง	
3	ร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา (Y <sub>3</sub> )	4.03	0.84	สูง	0.81	3.65	0.81	สูง	0.75	3.56	0.75	สูง	3.75	0.82	สูง	
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.86	0.88	สูง	0.81	3.66	0.81	สูง	0.77	3.63	0.77	สูง	3.72	0.83	สูง	
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.70	0.83	สูง	0.93	3.34	0.93	ปานกลาง	0.79	3.61	0.79	สูง	3.55	0.86	สูง	
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	3.66	0.84	สูง	0.89	3.39	0.89	ปานกลาง	0.70	3.63	0.70	สูง	3.56	0.82	สูง	
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	3.86	0.88	สูง	0.84	3.54	0.84	สูง	0.79	3.66	0.79	สูง	3.69	0.85	สูง	
<b>รวม</b>		<b>3.84</b>	<b>0.86</b>	<b>สูง</b>	<b>0.85</b>	<b>3.53</b>	<b>0.85</b>	<b>สูง</b>	<b>0.77</b>	<b>3.61</b>	<b>0.77</b>	<b>สูง</b>	<b>3.66</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	



จากตารางที่ 13 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมพบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.84) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.90) ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.84) ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88) สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88) แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.83) และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.84)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.81) ร่วมค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.81) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.83) สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.84) และค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.80) อยู่ในระดับสูง และทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.89) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.93) อยู่ในระดับปานกลาง

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.79) นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.70) ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.77) ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.83) แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.78) และร่วมค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.75)

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.82), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.83), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.85), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.85), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.84), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.82) และแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.84 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นรายชื่อจากตัวแปรที่ศึกษาจำนวน 42 ข้อ ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 14 - 20



**ตารางที่ 14** ค่ามัธยผลเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่ต้นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y<sub>1</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
	ค่ามัธยผลเฉลี่ย (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยผลเฉลี่ย (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยผลเฉลี่ย (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยผลเฉลี่ย (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	3.70	0.98	สูง	3.34	0.89	ปานกลาง	3.59	0.92	สูง	3.55	0.94	สูง
2	3.80	0.93	สูง	3.66	0.75	สูง	3.57	0.79	สูง	3.67	0.82	สูง
3	3.80	0.88	สูง	3.68	0.91	สูง	3.61	0.78	สูง	3.70	0.86	สูง

**ตารางที่ 14** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่ต้นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y<sub>1</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ ให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.00	0.89	สูง	3.45	0.70	ปานกลาง	3.41	0.66	ปานกลาง	3.62	0.80	สูง
5	ครูอุทิศตน ให้ความสำคัญและเพียงพอต่อการดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.18	0.84	สูง	3.45	0.82	ปานกลาง	3.57	0.70	สูง	3.73	0.85	สูง

**ตารางที่ 14** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y<sub>1</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
6	ครูปฏิบัติดีร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.83	สูง	3.86	0.85	สูง	3.77	0.80	สูง	3.86	0.83	สูง
<b>รวม (Y<sub>1</sub>)</b>		<b>3.91</b>	<b>0.90</b>	<b>สูง</b>	<b>3.58</b>	<b>0.83</b>	<b>สูง</b>	<b>3.59</b>	<b>0.78</b>	<b>สูง</b>	<b>3.69</b>	<b>0.85</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 14 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.90) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.84), มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.89), ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.83), มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.93), มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันวางแผนและพัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.88) และมีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.98

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.85), มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันวางแผนและพัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.91) และมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.75) อยู่ในระดับสูง และครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.82), มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ ให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.70) และมีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.91

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปน้อยพบว่า ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.80), มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันวางแผนและพัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.78), มีการกำหนดทิศทางการเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.92), มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.79) และครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.70) อยู่ในระดับสูง และมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ ให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.66) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.92

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $Y_1$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.83), ครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.85), มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันวางแผนและพัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.86), มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.82), มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ ให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.80) และมีการกำหนดทิศทางการเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.85 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 15** ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y<sub>2</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	ค้นหาปัญหา ความต้องการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ	3.95	0.78	สูง	3.50	0.79	สูง	3.73	0.87	สูง	3.73	0.83	สูง
2	มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน	3.91	0.86	สูง	3.55	0.73	สูง	3.55	0.79	สูง	3.67	0.81	สูง
3	มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ร่วมกัน ชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง	4.02	0.90	สูง	3.41	0.69	ปานกลาง	3.43	0.66	ปานกลาง	3.62	0.81	สูง



**ตารางที่ 15** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y<sub>2</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	ค้นหาปัญหา ความต้องการ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	คุณมีความกระตือรือร้น ร่วมกันค้นหา ปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไป แก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของ ผู้เรียน	3.82	0.84	สูง	3.48	0.88	ปาน กลาง	3.82	0.99	สูง	3.70	0.91	สูง
5	คุณมีการร่วมกันพบพวง เสนอปัญหา พฤติกรรมของผู้เรียนโดยจัดลำดับ ความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา	3.57	0.76	สูง	3.61	0.87	สูง	3.70	0.88	สูง	3.63	0.83	สูง
6	คุณมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่ โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือกปัญหา ที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะนำมา ร่วมกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่าง เหมาะสม	4.05	0.86	สูง	3.64	0.84	สูง	3.52	0.70	สูง	3.73	0.83	สูง
<b>รวม (Y<sub>2</sub>)</b>		<b>3.89</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	<b>3.53</b>	<b>0.80</b>	<b>สูง</b>	<b>3.62</b>	<b>0.83</b>	<b>สูง</b>	<b>3.68</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 15 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะนำมาร่วมกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.86), มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.90), มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.78), มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.86), ครูมีความกระตือรือร้นร่วมกันค้นหาปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.84) และครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนโดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.90

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะนำมาร่วมกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.84), ครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนโดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.87), มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.73) และมีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.79) อยู่ในระดับสูง และครูมีความกระตือรือร้น ร่วมกันค้นหาปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.88) และมีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.69) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.88

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง

( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีความกระตือรือร้น ร่วมกันค้นหาปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.99), มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.48), ครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอปัญหา พฤติกรรมของผู้เรียนโดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.88), มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.79) และครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะนำมาช่วยกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.70) อยู่ในระดับสูง และมีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.66) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.99

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.83) และครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะนำมาช่วยกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.83), ครูมีความกระตือรือร้น ร่วมกันค้นหาปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.91), มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.81), ครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอปัญหา พฤติกรรมของผู้เรียนโดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.83) และมีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.84 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 16** ค่ามัธยเทศของบุคลากรระดับต้นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อภาระงานการประชุมคนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา (Y<sub>3</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัธยเทศ (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยเทศ (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยเทศ (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยเทศ (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	ครูมีการร่วมกันแก้ปัญหา	4.07	0.79	สูง	3.91	0.77	สูง	3.59	0.73	สูง	3.86	0.78	สูง
2	ขอพบพร้อมในการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำเร็จ ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน	3.93	0.79	สูง	3.93	0.85	สูง	3.57	0.79	สูง	3.81	0.82	สูง
3	ครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน	3.73	0.87	สูง	3.66	0.86	สูง	3.66	0.81	สูง	3.68	0.84	สูง
4	ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำราหนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม	4.14	0.85	สูง	3.43	0.79	ปานกลาง	3.57	0.70	สูง	3.71	0.83	สูง

**ตารางที่ 16** ค่ามัธยิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่คะแนนของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y<sub>3</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)				หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)				กรรมการสถานศึกษา (n=44)				รวม (n=132)		
		ค่ามัธยิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่ามัธยิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ค่ามัธยิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	
5	ครูมีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม	4.16	0.81	สูง	3.55	0.73	สูง	3.50	0.73	สูง	3.73	0.81	สูง			
6	ครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกันสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.86	สูง	3.43	0.73	ปานกลาง	3.45	0.79	ปานกลาง	3.68	0.86	สูง			
<b>รวม (Y<sub>3</sub>)</b>		<b>4.03</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	<b>3.65</b>	<b>0.81</b>	<b>สูง</b>	<b>3.56</b>	<b>0.75</b>	<b>สูง</b>	<b>3.75</b>	<b>0.82</b>	<b>สูง</b>			

จากตารางที่ 16 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.86), ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.81), ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.85), ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.79), ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.79) และครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหากจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.79 - 0.87

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.85), ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.77), ครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหากจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.86) และครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับสูง และครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.79) และครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 - 0.86

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่

ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.81), ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.73), ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.79), ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.70) และครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับสูง และครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อเสาะหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.79) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.81

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.78), ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.82), ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.81), ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.83), ครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อเสาะหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.86) และครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.82 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 17** ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y<sub>4</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ภายในโรงเรียนได้รับการอบรม เกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อ นำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้	3.75	0.92	สูง	3.68	0.80	สูง	3.70	0.76	สูง	3.71	0.82	สูง
2	มีการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการ เรียนการสอน	3.82	0.87	สูง	3.59	0.87	สูง	3.57	0.76	สูง	3.66	0.84	สูง
3	ครูมีการร่วมกันออกแบบการ จัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอน ในแต่ละครั้ง	4.07	0.85	สูง	3.57	0.73	สูง	3.48	0.76	ปาน กลาง	3.70	0.82	สูง



**ตารางที่ 17** ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่ต้นของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระทรวงสาธารณสุขทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_d$ ) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)				หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)				กรรมการสถานศึกษา (n=44)				รวม (n=132)		
	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ		
4	3.98	0.88	สูง	0.81	3.61	0.81	สูง	3.77	0.83	สูง	3.79	0.85	สูง		
5	3.95	0.81	สูง	0.87	3.89	0.87	สูง	3.55	0.76	สูง	3.80	0.83	สูง		
6	3.61	0.92	สูง	0.75	3.61	0.75	สูง	3.68	0.77	สูง	3.64	0.81	สูง		
	<b>3.86</b>	<b>0.88</b>	<b>สูง</b>	<b>0.81</b>	<b>3.66</b>	<b>0.81</b>	<b>สูง</b>	<b>3.63</b>	<b>0.77</b>	<b>สูง</b>	<b>3.72</b>	<b>0.83</b>	<b>สูง</b>		

จากตารางที่ 17 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.85), ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้วัตกรรมการเรียนการสอน หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.88), ครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.81), มีการสนับสนุนให้ครูใช้วัตกรรมการเรียนการสอน หรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.87), มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.92) และครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.81 – 0.92

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.87), มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.80), ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้วัตกรรมการเรียนการสอน หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.81), ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.75), มีการสนับสนุนให้ครูใช้วัตกรรมการเรียนการสอน หรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.87) และครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.87

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่

ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้วัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.83), มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.76), ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.77), มีการสนับสนุนให้ครูใช้วัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.76) และครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.76) อยู่ในระดับสูง และครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.76) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.83

ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.83), ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้วัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.85), มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.82), ครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.82), มีการสนับสนุนให้ครูใช้วัตกรรมการ หรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.84) และครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.92 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.83 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 18** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่ตนเองของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ )

(n = 132)

ข้อที่	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)				หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)				กรรมการสถานศึกษา (n=44)				รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน	3.68	0.77	สูง	3.34	0.83	ปานกลาง	3.59	0.76	สูง	3.54	0.80	สูง	3.54	0.80	สูง
2	มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ	3.86	0.82	สูง	3.27	0.85	ปานกลาง	3.50	0.82	สูง	3.55	0.86	สูง	3.55	0.86	สูง
3	มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	3.57	0.93	สูง	3.32	0.96	ปานกลาง	3.64	0.87	สูง	3.51	0.92	สูง	3.51	0.92	สูง
4	มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆทางการศึกษา	3.70	0.73	สูง	3.34	1.01	ปานกลาง	3.68	0.80	สูง	3.58	0.87	สูง	3.58	0.87	สูง

**ตารางที่ 18** ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพัฒนาะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y<sub>5</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
5	มีการให้อิสระแก่ครูในการ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมใน การแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรม ของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่ มีประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่าง ระดับชั้น	3.66	0.83	สูง	3.41	0.90	ปาน กลาง	3.61	0.72	สูง	3.56	0.82	สูง
6	ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และ ไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการ ปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะ ต่างๆ จากผู้อื่น	3.75	0.89	สูง	3.36	1.06	ปาน กลาง	3.64	0.78	สูง	3.58	0.92	สูง
<b>รวม (Y<sub>5</sub>)</b>		<b>3.70</b>	<b>0.83</b>	<b>สูง</b>	<b>3.34</b>	<b>0.93</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>3.61</b>	<b>0.79</b>	<b>สูง</b>	<b>3.55</b>	<b>0.86</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 18 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.82), ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.89), มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.73), มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.77), มีการให้อิสระแก่ครูในการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่างระดับชั้น ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.83) และมีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.93

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.93) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการให้อิสระแก่ครูในการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่างระดับชั้น ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.90), ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 1.06), มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 1.01), มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.83), มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.96) และมีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.83 – 1.06

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง

( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.80), มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.87), ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.78), มีการให้อิสระแก่ครูในการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่างระดับชั้น ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.72), มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.76) และมีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.87

ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $Y_5$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.92), มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.87), มีการให้อิสระแก่ครูในการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่างระดับชั้น ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.82), มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.86), มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.80) และมีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.72 – 1.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.86 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 19** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนวัตกรรมการปฏิบัติและการสอน (Y<sub>6</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X̄)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู	3.70	0.85	สูง	3.43	1.04	ปานกลาง	3.57	0.73	สูง	3.57	0.88	สูง
2	มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.52	0.79	สูง	3.32	0.88	ปานกลาง	3.68	0.60	สูง	3.51	0.78	สูง
3	มีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	3.57	0.87	สูง	3.36	0.84	ปานกลาง	3.61	0.81	สูง	3.52	0.84	สูง
4	ครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.91	0.91	สูง	3.55	0.73	สูง	3.52	0.70	สูง	3.66	0.80	สูง



**ตารางที่ 19** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนวัตกรรมการปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_c$ ) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
5	ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุปประเด็นสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ	3.66	0.83	สูง	3.36	0.97	ปานกลาง	3.57	0.66	สูง	3.53	0.83	สูง
6	ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ	3.61	0.78	สูง	3.34	0.89	ปานกลาง	3.80	0.67	สูง	3.58	0.80	สูง
<b>รวม (<math>Y_c</math>)</b>		<b>3.66</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	<b>3.39</b>	<b>0.89</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.63</b>	<b>0.70</b>	<b>สูง</b>	<b>3.56</b>	<b>0.82</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 19 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.91), มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.85), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุปรประเด็นสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.83), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.78), มีการเฝ้าอำนาจสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.87) และมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.91

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.89) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับสูง และมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 1.04), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุปรประเด็นสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.97), มีการเฝ้าอำนาจสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.84), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.89) และมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.88) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 – 1.04

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.67), มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.60), มีการเอื้ออำนวยสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.81), มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.73), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุประดับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.66) และครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.81

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $Y_6$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.80), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.80), มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.88), ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุประดับสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีการบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.83), มีการเอื้ออำนวยสถานที่ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.84) และมีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.82 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

**ตารางที่ 20** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่คะแนนของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y<sub>7</sub>)

(n = 132)

ข้อที่	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1	มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ	3.75	0.92	สูง	3.68	0.80	สูง	3.70	0.76	สูง	3.71	0.82	สูง
2	มีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	3.86	0.82	สูง	3.27	0.85	ปานกลาง	3.50	0.82	สูง	3.55	0.86	สูง
3	มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	3.57	0.76	สูง	3.61	0.87	สูง	3.70	0.88	สูง	3.63	0.83	สูง

**ตารางที่ 20** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการเรียนรู้ออนไลน์ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y<sub>7</sub>) (ต่อ)

(n = 132)

ข้อที่	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม	ผู้อำนวยการโรงเรียน (n=44)			หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n=44)			กรรมการสถานศึกษา (n=44)			รวม (n=132)		
		ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ	ค่ามัชฌิม เลขคณิต ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
4	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน	3.98	0.88	สูง	3.61	0.81	สูง	3.77	0.83	สูง	3.79	0.85	สูง
5	ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงหรือแก้ไข	4.18	0.84	สูง	3.45	0.82	ปานกลาง	3.57	0.70	สูง	3.73	0.85	สูง
6	ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	3.82	0.95	สูง	3.61	0.87	สูง	3.68	0.77	สูง	3.70	0.86	สูง
<b>รวม (Y<sub>7</sub>)</b>		<b>3.86</b>	<b>0.88</b>	<b>สูง</b>	<b>3.54</b>	<b>0.84</b>	<b>สูง</b>	<b>3.66</b>	<b>0.79</b>	<b>สูง</b>	<b>3.69</b>	<b>0.85</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 20 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ ) พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.86) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.84), ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.88), มีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.82), ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.95), มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.92) และมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.95

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.80), ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.87), มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.87) และครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.81) อยู่ในระดับสูง และครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.82) และมีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.85) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.87

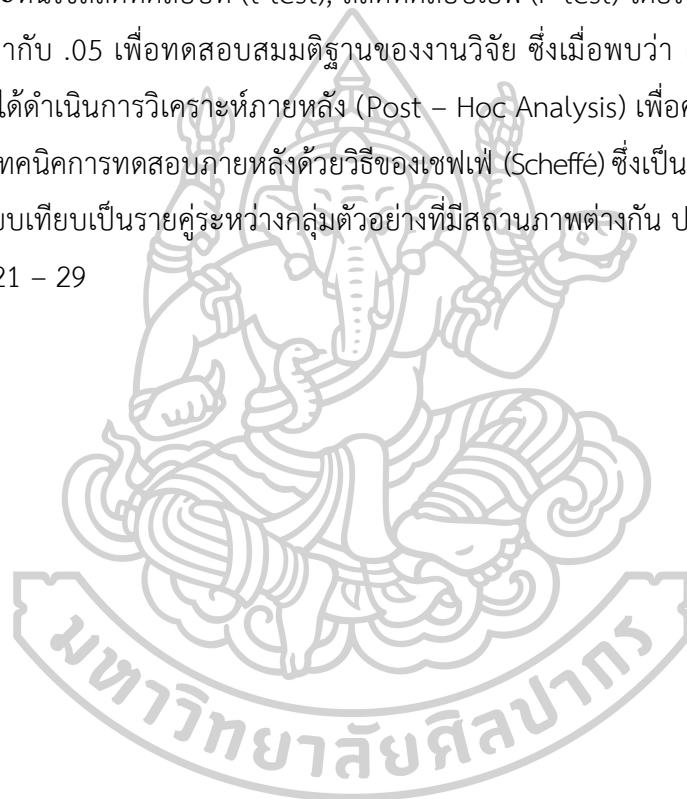
กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูล

ย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.83), มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.88), มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.76), ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.77), ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.70) และมีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.88

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $Y_7$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.85) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและนอกห้องเรียน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.85), ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.85), มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.82), ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.86), มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.83) และมีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนการสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าในแต่ละประเด็นมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.95 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม เท่ากับ 0.85 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ  
กลุ่มคน 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 44 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 44  
คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 44 คน รวมทั้งสิ้น 132  
คน การวิเคราะห์นี้ใช้สถิติทดสอบที (t-test), สถิติทดสอบเอฟ (F-test) โดยใช้ระดับการทดสอบความ  
มีนัยสำคัญเท่ากับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ซึ่งเมื่อพบว่า ผลการทดสอบครั้งแรก  
มีนัยสำคัญ ก็ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภายหลัง (Post – Hoc Analysis) เพื่อค้นหาความแตกต่างเป็น  
รายคู่ โดยใช้เทคนิคการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ซึ่งเป็นเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ  
ในกรณีที่เปรียบเทียบเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน ปรากฏผลดังรายละเอียด  
ตามตารางที่ 21 – 29





**ตารางที่ 21** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเพศโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้านที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา			การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของ ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา				
		ชาย $\bar{X}$	S.D. 0.87	หญิง $\bar{X}$	S.D. 0.83	ความแปรปรวน ของกลุ่ม	df	t	sig
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.74	0.87	3.65	0.83	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 109.92	1.21 1.18	0.15
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y <sub>2</sub> )	3.73	0.83	3.65	0.84	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 112.87	0.99 0.97	0.39
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y <sub>3</sub> )	3.81	0.82	3.70	0.83	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 122.21	1.06 1.06	0.77
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.77	0.88	3.67	0.78	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 99.75	1.32 1.27	0.00*
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.51	0.90	3.58	0.84	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 117.95	-0.58 -0.57	0.41
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	3.46	0.82	3.64	0.82	เท่ากัน ไม่เท่ากัน	130.00 123.12	-1.77 -1.78	0.93

**ตารางที่ 21** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเพศโดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา		การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา					
		ชาย	หญิง	ความแปรปรวนของกลุ่ม	df	t	sig		
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	เท่ากัน	130.00	0.98	0.01*
		3.73	0.90	3.66	0.80	ไม่เท่ากัน	101.49	0.94	
	รวม	3.68	0.87	3.65	0.82	เท่ากัน	130.00	0.52	0.19
						ไม่เท่ากัน	113.09	0.51	

จากตารางที่ 21 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญ ความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเขตที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.87 และ  $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.82 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามเพศ พบว่า

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชาย มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.82), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.88), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.87), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.83), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.90), และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.90) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.82) อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศหญิง มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.83), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.78), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.80), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.83), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.84), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.82) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.84)

การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเขตที่ต่างกันพบว่า ในภาพรวมทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, แลกเปลี่ยน เสนอแนะ, และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 22** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างอายุโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้าน ที่	วัตถุประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของ ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						
		ไม่เกิน 25 ปี		26 - 35 ปี		36 - 45 ปี		46 ปีขึ้นไป		SS	df	MS	F	sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ( $Y_1$ )	-	-	3.60	0.81	3.61	0.86	3.75	0.85	0.65	2	0.33	1.69	.189
										25.00	129	0.19		
										25.65	131			
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ )	-	-	3.54	0.88	3.65	0.88	3.72	0.80	0.49	2	0.25	1.21	.303
										26.29	129	0.20		
										26.78	131			
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ )	-	-	3.65	0.84	3.71	0.87	3.78	0.80	0.27	2	0.14	0.41	.664
										43.08	129	0.33		
										43.36	131			
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ )	-	-	3.69	0.84	3.62	0.80	3.77	0.84	0.64	2	0.32	1.60	.205
										25.84	129	0.20		
										26.49	131			

**ตารางที่ 22** คำมีขนิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างอายุโดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(n = 132)

ด้าน ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	คำมีขนิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของ ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						
		ไม่เกิน 25 ปี		26 - 35 ปี		36 - 45 ปี		46 ปีขึ้นไป		SS	df	MS	F	sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	-	-	3.06	0.86	3.57	0.83	3.63	0.86	3.89	2	1.94	4.22	.017*
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	-	-	3.19	0.87	3.43	0.83	3.69	0.78	3.92	2	1.96	6.76	.002*
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	-	-	3.50	0.83	3.62	0.81	3.75	0.86	1.00	2	0.50	3.13	.047*
	<b>รวม</b>									20.54	129	0.16		
										21.54	131			
										1.06	2	0.53	5.31	.006*
										12.93	129	0.10		
										13.99	131			

จากตารางที่ 22 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างอายุที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.84 และ  $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.83 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามอายุ พบว่า

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.84), ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.84), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.81), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.88) และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.83) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.87) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.06$ , S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.87), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.88), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.80), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.81), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.44) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.83) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.83) อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.80), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.84), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.85), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.86), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.80), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.78), และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.86)

การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ระหว่างอายุที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 36 – 45 ปี และ 26 – 35 ปี ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา และออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ, นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 23



**ตารางที่ 23** การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามอายุโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	อายุ	อายุ			
				ไม่เกิน 25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	-	ไม่เกิน 25 ปี	-	-	-	-
		3.06	26 - 35 ปี	-	-	0.51	0.57*
		3.57	36 - 45 ปี	-	-	-	0.60
		3.63	46 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	-	ไม่เกิน 25 ปี	-	-	-	-
		3.19	26 - 35 ปี	-	-	0.24	0.50*
		3.43	36 - 45 ปี	-	-	-	0.26
		3.69	46 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม		-	ไม่เกิน 25 ปี	-	-	-	-
		3.46	26 - 35 ปี	-	-	0.14	0.27*
		3.60	36 - 45 ปี	-	-	-	0.13
		3.73	46 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 23 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามอายุ ระหว่างบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี, 26-35 ปี, 36-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป ในภาพรวมพบว่า มีแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปีกับ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปีกับบุคลากรโรงเรียน



มัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการแลกเปลี่ยน เสนอแนะ และการนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 24** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี

(n = 132)

ด้าน ที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทีละระดับของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของทีละระดับของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา					
		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		SS	df	MS	F	sig	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ( $Y_1$ )	3.53	0.82	3.76	0.87	3.79	0.66	1.53	2	0.76	4.08	.019*	
								24.13	129	0.19			
								25.65	131				
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ )	3.63	0.86	3.70	0.82	3.79	0.83	0.21	2	0.10	0.50	.605	
								26.57	129	0.21			
								26.78	131				
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ )	3.61	0.81	3.80	0.82	4.13	0.74	1.62	2	0.81	2.50	.086	
								41.74	129	0.32			
								43.36	131				
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ )	3.55	0.77	3.80	0.85	3.75	0.68	1.76	2	0.88	4.58	.012*	
								24.73	129	0.19			
								26.49	131				

**ตารางที่ 24** คำมีชนิมเลชคณิต ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกรระบวนกร  
 คุมชนแห่งกรเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาสู่สุดโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้าน ที่	วัตถุประสงค์ของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการคุมชนแห่งกรเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	คำมีชนิมเลชคณิต ส่วนเบียงเบนมาตรฐาน ของทัศนยะของบุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของทัศนยะของ บุคคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา					
		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1	การรวมกลุ่มคุมชนแห่งกรเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ( $Y_1$ )	3.53	0.82	3.76	0.87	3.79	0.66	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.53	2	0.76	4.08	.019*
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ )	3.63	0.86	3.70	0.82	3.79	0.83	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	24.13	129	0.19		
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ )	3.61	0.81	3.80	0.82	4.13	0.74	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	25.65	131			
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ )	3.55	0.77	3.80	0.85	3.75	0.68	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.50	.605
								รวม	26.57	129	0.21		
								รวม	26.78	131			
								ระหว่างกลุ่ม	1.62	2	0.81	2.50	.086
								ภายในกลุ่ม	41.74	129	0.32		
								รวม	43.36	131			
								ระหว่างกลุ่ม	1.76	2	0.88	4.58	.012*
								ภายในกลุ่ม	24.73	129	0.19		
								รวม	26.49	131			

จากตารางที่ 24 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญ ความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน โดย ภาพรวมและรายด้านพบว่า ในภาพรวมบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.82,  $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.84 และ  $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.89 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.86), ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.81), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.77), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.81) และการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.82) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.80) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.82), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.85), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.86), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.87), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.82), แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.83) และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.81)

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.74), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.66), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.83), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.68) และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.16) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 1.01) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 1.10) อยู่ในระดับปานกลาง

การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกและปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา, แลกเปลี่ยน เสนอแนะ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ปรากฏผลดังตารางที่ 25



**ตารางที่ 25** การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	ระดับการศึกษาสูงสุด	ระดับการศึกษาสูงสุด		
				ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.53	ปริญญาตรี	-	0.23*	0.26
		3.76	ปริญญาโท	-	-	0.03
		3.79	ปริญญาเอก	-	-	-
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.55	ปริญญาตรี	-	0.25*	0.20
		3.80	ปริญญาโท	-	-	0.05
		3.75	ปริญญาเอก	-	-	-
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.34	ปริญญาตรี	-	0.35*	0.25
		3.68	ปริญญาโท	-	-	0.60
		3.08	ปริญญาเอก	-	-	-
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	3.53	ปริญญาตรี	-	0.23*	0.01
		3.77	ปริญญาโท	-	-	0.23
		3.54	ปริญญาเอก	-	-	-
รวม		3.51	ปริญญาตรี	-	0.22*	0.12
		3.74	ปริญญาโท	-	-	0.11
		3.63	ปริญญาเอก	-	-	-

หมายเหตุ \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 25 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ระหว่างบุคลากรโรงเรียน

มัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ในภาพรวมพบว่า มีแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโท มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทางด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา, แลกเปลี่ยน เสนอแนะ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 26** ค่ามัธยคติและสถิติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
 ขบวนการของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา และการศึกษาของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้าน ที่	ลักษณะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัธยคติและสถิติ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของทักษะของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา					
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้		กรรมการ สถานศึกษา		SS	df	MS	F	sig	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.						
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ( $Y_1$ )	3.91	0.90	3.58	0.83	3.59	0.78	3.08	2	1.54	8.80	.000*	
								22.57	129	0.17			
								25.65	131				
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $Y_2$ )	3.89	0.84	3.53	0.80	3.62	0.83	2.99	2	1.50	8.12	.000*	
								23.79	129	0.18			
								26.78	131				
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $Y_3$ )	4.03	0.84	3.65	0.81	3.56	0.75	5.52	2	2.76	9.42	.000*	
								37.84	129	0.29			
								43.36	131				
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $Y_4$ )	3.86	0.88	3.66	0.81	3.63	0.77	1.47	2	0.73	3.78	.025*	
								25.02	129	0.19			
								26.49	131				



**ตารางที่ 26** ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน  
 (ต่อ)

(n = 132)

ด้าน ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของทีละของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา				
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้		กรรมการ สถานศึกษา		SS	df	MS	F	sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.					
5	แลกเปลี่ยน สอนแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.70	0.83	3.34	0.93	3.61	0.79	3.13	2	1.57	3.35	.038*
								60.21	129	0.47		
								63.34	131			
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	3.66	0.84	3.39	0.89	3.63	0.70	1.86	2	0.93	3.05	.051*
								39.43	129	0.31		
								41.29	131			
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	3.86	0.88	3.54	0.84	3.66	0.79	2.29	2	1.14	7.67	.001*
								19.25	129	0.15		
								21.54	131			
								2.37	2	1.19	13.18	.000*
		3.84	0.86	3.53	0.85	3.61	0.77	11.62	129	0.09		
	รวม							13.99	131			

จากตารางที่ 26 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญ ความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่ต่างกัน โดย ภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.86,  $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.85 และ  $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.77 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า อยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.84), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.90), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.84), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.88), แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.83) และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.84)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.81), ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.81), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.83), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.84) และค้นหา ปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.80) อยู่ในระดับสูง และด้านนำสู่การปฏิบัติและการ สังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.89) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.93) อยู่ ในระดับปานกลาง

กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.79), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการ สอน ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.70), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.77), ค้นหา ปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.83), แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.78) และร่วมกันหาแนวทางในการ แก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.75)

การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยที่ทัศนคติของผู้อำนวยการโรงเรียนสูงกว่ากรรมการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 27



ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
				ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	กรรมการสถานศึกษา
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.91	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.33*	0.32*
		3.58	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.11
		3.59	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y <sub>2</sub> )	3.89	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.36*	0.26*
		3.53	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.10
		3.63	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y <sub>3</sub> )	4.03	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.38*	0.47*
		3.65	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.10
		3.56	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
				ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	กรรมการสถานศึกษา
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.86	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.21	0.24*
		3.66	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.03
		3.63	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-
5	แลกเปลี่ยนเสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.70	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.36*	0.10
		3.34	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.27
		3.61	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	3.86	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.32*	0.21*
		3.54	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.11
		3.66	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(n = 132)

ด้านที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
				ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	กรรมการสถานศึกษา
รวม		3.84	ผู้อำนวยการโรงเรียน	-	0.32*	0.23*
		3.53	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	-	-	0.08
		3.61	กรรมการสถานศึกษา	-	-	-

หมายเหตุ \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 27 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันระหว่างบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของผู้อำนวยการโรงเรียนสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และทัศนคติของผู้อำนวยการโรงเรียนสูงกว่ากรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, แลกเปลี่ยนเสนอแนะ และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีที่คณะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 28** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดยภาพรวมและ  
รายด้าน

(n = 132)

ด้าน ที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของ ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						
		ไม่เกิน 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 ปี ขึ้นไป		SS	df	MS	F	sig
		X̄	S.D.	X̄	S.D.	X̄	S.D.	X̄	S.D.					
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.53	0.84	3.88	0.80	3.88	0.78	3.90	0.99	4.05	3	1.35	8.00	.000*
2	ค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y <sub>2</sub> )	3.57	0.87	3.79	0.76	3.79	0.79	3.98	0.81	2.14	3	0.71	3.71	.013*
3	ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y <sub>3</sub> )	3.60	0.81	3.92	0.83	3.94	0.73	3.94	0.81	3.58	3	1.19	3.84	.011*
4	ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.59	0.82	3.89	0.83	3.93	0.74	3.69	0.80	39.78	128	0.31		
										43.36	131			
										2.96	3	0.99	5.37	.002*
										23.53	128	0.18		
										26.49	131			



**ตารางที่ 28** ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการ  
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสพการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดยภาพรวมและ  
รายด้าน (ต่อ)

(n = 132)

ด้าน ที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างระหว่างอายุของ ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา						
		ไม่เกิน 10 ปี		11 - 20 ปี		21 - 30 ปี		31 ปี ขึ้นไป		SS	df	MS	F	sig
		X̄	S.D.	X̄	S.D.	X̄	S.D.	X̄	S.D.					
5	แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y <sub>5</sub> )	3.51	0.82	3.64	0.98	3.37	0.83	3.83	0.56	1.51	3	0.50	1.04	.378
									61.83	128	0.48			
									63.34	131				
6	นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y <sub>6</sub> )	3.57	0.80	3.57	0.87	3.37	0.88	3.79	0.58	0.95	3	0.32	1.00	.394
									40.35	128	0.32			
									41.29	131				
7	สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y <sub>7</sub> )	3.60	0.82	3.78	0.78	3.79	0.84	3.88	0.82	1.31	3	0.44	2.76	.045*
									20.23	128	0.16			
									21.54	131				
									1.54	3	0.51	5.29	.002*	
	รวม	3.57	0.83	3.78	0.86	3.72	0.83	3.86	0.78	12.44	128	0.10		
									13.99	131				

จากตารางที่ 28 ซึ่งแสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ในภาพรวมบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 - 20 ปี, 21 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.83,  $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.86,  $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.83 และ  $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.78 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.81), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.82), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.82), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.80), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.87), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.84) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.5$ , S.D. = 0.82)

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 - 20 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.83), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.83), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.80), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.76), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.78), แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.98) และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.87)

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 21 - 30 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.73), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.74), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.78), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.79) และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.84) อยู่ในระดับสูงและด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.83) และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = 0.88) อยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 31 ปีขึ้นไปมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.81), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.99), ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.81), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.82), แลกเปลี่ยน เสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.56), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.58) และออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.80)

การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปสูงกว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และไม่เกิน 10 ปี ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา และสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏผลดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน

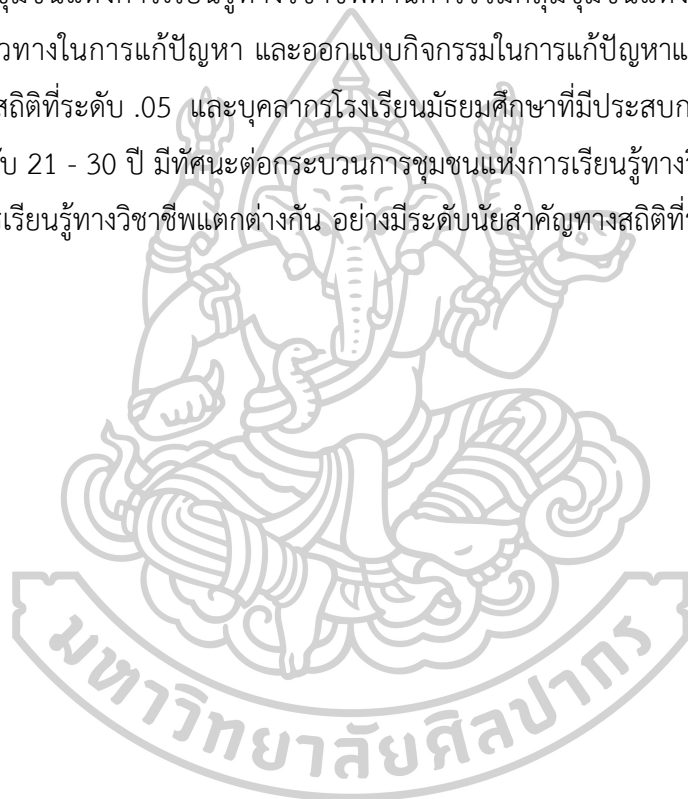
(n = 132)

ด้าน ที่	ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	ประสบการณ์ ในตำแหน่ง ปัจจุบัน	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน			
				ไม่เกิน 10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
1	การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	3.53	ไม่เกิน 10 ปี	-	0.35*	0.35*	0.36
		3.88	11 - 20 ปี	-	-	0.00	0.01
		3.88	21 - 30 ปี	-	-	-	0.02
		3.90	31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
3	ร่วมกันหาแนวทางในการ แก้ปัญหา (Y <sub>3</sub> )	3.60	ไม่เกิน 10 ปี	-	0.33*	0.34	0.34
		3.92	11 - 20 ปี	-	-	0.02	0.01
		3.94	21 - 30 ปี	-	-	-	0.00
		3.94	31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
4	ออกแบบกิจกรรมในการ แก้ปัญหา (Y <sub>4</sub> )	3.59	ไม่เกิน 10 ปี	-	0.30*	0.34	0.10
		3.89	11 - 20 ปี	-	-	0.04	0.20
		3.93	21 - 30 ปี	-	-	-	0.24
		3.69	31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
รวม		3.57	ไม่เกิน 10 ปี	-	0.22*	0.16	0.29
		3.78	11 - 20 ปี	-	-	0.06	0.08
		3.72	21 - 30 ปี	-	-	-	0.13
		3.86	31 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

หมายเหตุ \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 29 ซึ่งแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่างบุคลากร

โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 - 20 ปี, 21 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป ในภาพรวมพบว่า มีแตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 - 20 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 - 20 ปีสูงกว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่เกิน 10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 - 20 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ , ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา และออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 21 - 30 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน ตามจังหวัด การเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 48 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างจังหวัดราชบุรี 23 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างจังหวัดกาญจนบุรี 25 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น 0.986 ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ผลบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวนแบบสอบถาม 132 ฉบับ จาก 44 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ (frequency: f), ร้อยละ (percentage: %), มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean:  $\bar{X}$ ), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.), สถิติทดสอบที (t-test), สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

1. ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า โดยภาพรวม ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา, การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สะท้อนผลการจัดกิจกรรม, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และแลกเปลี่ยนเสนอแนะ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มบุคลากร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและกรรมการสถานศึกษามีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 5 ด้านจากทั้งหมด 7 ด้าน นั่นคือ การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ค้นหาปัญหา ความต้องการ, ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา, ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา และสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ส่วนอีก 2 ด้าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ การแลกเปลี่ยน เสนอแนะ และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน

2. การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง และทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (เพศชาย  $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.88 เพศหญิง  $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.78) และสะท้อนผลการ

จัดกิจกรรม (เพศชาย  $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.90 เพศหญิง  $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.80) โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง

2.2 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.73$ ) สูงกว่าอายุ 26-35 ปี ( $\bar{X} = 3.46$ )

2.3 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ( $\bar{X} = 3.74$ ) สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.51$ )

2.4 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวม ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.84$ ) มีทัศนะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.53$ ) และผู้อำนวยการโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.84$ ) มีทัศนะสูงกว่ากรรมการสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.61$ )



2.5 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ในภาพรวม บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 – 20 ปีมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี ( $\bar{X} = 3.78$ ) มีทัศนคติสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี ( $\bar{X} = 3.57$ )

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความจำเป็นมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจาก การศึกษาของเด็กไทยในปัจจุบันที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่เกิดขึ้นในโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง โลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมแห่งการเรียนรู้” ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวันและเราสามารถรับความรู้ได้จากหลากหลายช่องทาง เป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะบางอย่างที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมไม่สามารถทำแทนได้ การศึกษาจึงควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย การสอนต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้า ศึกษาในสิ่งที่ตนเองสนใจ และนักเรียนกับครูจะต้องร่วมมือกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงหลายรายวิชาเข้าด้วยกัน นั่นคือ ลดเวลาฟังบรรยาย แต่เพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ และต้องเป็นไปอย่างอิสระภายใต้การแนะนำของครู ครูมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ ผู้จัดการและผู้อำนวยการความสะอาด กระตุ้นให้นักเรียนสร้างทักษะการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมจริง รวมไปถึงการประเมินผลที่สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะมีการนำเทคโนโลยี

มาเกือบหนึ่งทศวรรษ เป็นการเรียนรู้เพื่อให้เข้าถึงองค์ความรู้อย่างรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ และบุคลิกภาพของนักเรียน ซึ่งการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพก็เช่นเดียวกัน การพัฒนาครูควรมีความยืดหยุ่น ไม่ใช่พัฒนาครูโดยใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงอย่างเดียว ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการผสมผสานแนวคิดของความเป็นมืออาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ถือเป็นนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาให้นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ (CQI - Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ในวงการศึกษาศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เมื่อพิจารณาทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่าด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา มีค่ามัธยฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา, การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, สะท้อนผลการจัดกิจกรรม, ค้นหาปัญหาความต้องการ และนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีการวางแผน จัดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือจากการปฏิบัติงาน มานำเสนอ และคัดเลือกปัญหาที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วนเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน และทุกกลุ่มสามารถนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหา จนเกิดนวัตกรรม และรูปแบบที่ใช้

แก้ปัญหาที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายว่านักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาตามทิศทางการพัฒนาการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะ มีค่ามัธยิมเลขคณิตน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยน เสนอแนะเพียงในกลุ่มของตนเอง แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยน เสนอแนะระหว่างกลุ่มอื่นๆ หรือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีจำกัด จึงอาจส่งผลให้การนำนวัตกรรมหรือรูปแบบที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา สภาอรรถ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 6 ด้าน 73 ประเด็น ได้แก่ 1) การนำองค์กร ประกอบด้วย 18 ประเด็น
- 2) การวางแผนและการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย 13 ประเด็น 3) การกระจายภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 ประเด็น 4) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 12 ประเด็น 5) การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร ประกอบด้วย 10 ประเด็น และ 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 15 ประเด็น
- 2) ทักษะของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ด้าน 73 ประเด็น และมีทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นของการนำองค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และต้องมีความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจ “การระเบิดจากข้างใน” ให้เกิดขึ้นกับครู 3) ส่งเสริม ให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน 4) ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มที่อิสระได้ 5) ไม่ควรกำหนดตารางชั่วโมงที่ชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล มีความสำคัญเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ อีเซลครอท (Eichelkraut) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยบางอย่าง เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง การ

กำหนดเวลาสำหรับการทำงานร่วมกันของครู และการตั้งเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต้นแบบแห่งชาติเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า

2.1 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน โดยทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีทักษะด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหามากที่สุด เพศชายมีทักษะด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอนน้อยที่สุด ส่วนเพศหญิงมีทักษะด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะน้อยที่สุด และด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหาและสะท้อนผลการจัดกิจกรรมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

เนื่องจากในปัจจุบัน นวัตกรรม สื่อการสอนและวิธีการจัดการเรียนการสอนมีหลากหลาย บุคลากรมีเสรีภาพในการออกแบบการจัดเรียนการสอนและแสดงความคิดเห็นของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละโรงเรียน และบุคลากรที่จะนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนปัญหา และเรียนรู้ที่จะมองเห็น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาการ จัดการ และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาพัฒนานักเรียน โดยต้องอาศัยครูที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารที่คอยส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ลาภบุญ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในหมู่คณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควร กระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันและวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปีกับ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

จะเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สูงกว่าและแตกต่างกัน อาจเนื่องด้วย บุคลากรที่มีอายุมากกว่าผ่านการปฏิบัติงานในการทำงานมากกว่า และมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ มากกว่า อีกทั้งยังเล็งเห็นถึงปัญหาในการทำงานในด้านต่างๆ ผู้บริหารจึงมักสนับสนุนให้กลุ่มคนเหล่านี้รับบทบาทเป็นพี่เลี้ยงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัชพร รักชนบท ทำการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้และประสิทธิภาพ การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้คนรู้จักพัฒนาตัวเอง รวมไปถึงการเปิดโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ในความเป็นจริง บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ก็สามารถพัฒนาตนเองและเรียนรู้ได้ สำหรับบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่นั้นสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารภายในโรงเรียน ซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ที่จะเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบต่างคนต่างคิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน แต่เนื่องด้วยรูปแบบการพัฒนาครูที่ยังขาดการติดตามและประเมินผลภายหลัง ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนายังคงใช้รูปแบบเดิมๆ ส่งผลให้ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนได้ สอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวว่า ระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ยังขาดภาวะผู้นำในด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ การทำงานจึงทำได้เพียงการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก หรือทำเฉพาะเรื่อง ส่วนการวางแผนทิศทาง นโยบายด้านการพัฒนาครูในภาพรวม ยังขาดความร่วมมือจากหน่วยงานผู้ใช้ครู เนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีงบประมาณเป็นของตนเอง จึงจัดอบรมพัฒนาครูในสังกัดด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเกิดปรากฏการณ์ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง

และขาดข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน และขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น ถึงแม้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะมีนโยบายที่กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติสำคัญที่ใช้สำหรับการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัตินั้นยังขาดระบบการพัฒนาครู และวัดผล และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติสูงกว่ากรรมการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

จะเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา อาจเนื่องด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทอยู่ในฐานะของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถดำเนินต่อไปได้ร่วมกันกับครู โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีกรรมการสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาแนวคิดองค์กรการเรียนรู้ และต้องปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการ และร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินการ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตนา เครือชาติ โดยทำการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ ซึ่งทำการศึกษา การบริหารที่

ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 มากกว่า ครูผู้สอน

2.5 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง และทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายค่าพบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 – 20 ปีมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี มีทัศนคติสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ว่า ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน

การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการฝึกฝนของมนุษย์ ดังนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าย่อมเรียนรู้ และเล็งเห็นถึง ผลดีผลเสียต่อการทำงานต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะเห็นว่าบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี ถึงแม้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะมี นโยบายที่กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติสำคัญที่ใช้ สำหรับการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก็ยัง ไม่ได้รับการนิยมในประเทศไทย เนื่องจาก ความไว้วางใจของครูที่เกิดจากนโยบายของฝ่ายบริหาร สอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ กล่าวว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แม้จะมีกำหนดให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาของไทยยังอยู่ห่างไกลในเรื่องระบบการกระจายอำนาจ ที่ยังไม่มี ความชัดเจน ซึ่งประเด็นสำคัญข้อหนึ่งในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คือ การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ที่ยังใช้การทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ ทำให้ผู้บริหาร ที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดการตกผลึก ประสบการณ์ทางด้านการศึกษา เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและ



ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทุกด้าน อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาครูที่ยังขาดการติดตามและประเมินผลภายหลัง ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนายังคงใช้รูปแบบเดิมๆ ส่งผลให้ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา ลายสนิทเสรีกุล ซึ่งได้ทำการศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์หลักที่ 1 ปฏิรูปหลักสูตรด้านคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู กลยุทธ์หลักที่ 2 ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา และกลยุทธ์หลักที่ 3 ยกระดับการวัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากการศึกษาทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ผลการวิเคราะห์ เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ด้านการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ด้านค้นหาปัญหา ความต้องการ ด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และด้านแลกเปลี่ยนเสนอแนะ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการแลกเปลี่ยนเสนอแนะ และด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน โดยการจัดสรรเวลาเพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูผู้สอนมีเวลาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งวิเคราะห์ข้อดี

ข้อเสียในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปพัฒนาในอนาคตต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาสถานภาพที่ต่างกัน พบว่า

2.1 ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิงต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง โดยทั่วไปเพศชายจะเป็นเพศที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงกว่าเพศหญิง ดังนั้น โรงเรียนจึงควรสนับสนุนการเป็นผู้นำทางวิชาการให้สมาชิกทุกคนได้เป็นผู้นำ เพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นำผลจากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนให้เกิดผู้นำแห่งการเรียนรู้

2.2 ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35, 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไปต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปีกับ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี ผลการวิเคราะห์ เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีค่ามัธยเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ 36 – 45 ปี และน้อยที่สุดคือ 26 - 35 ปี จะเห็นว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักจะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างานภายในโรงเรียน อีกทั้งยังมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุน้อย โดยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่าทำหน้าที่ในการเป็นที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสถานการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3 ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่

สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาเอก และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจด้วยการจัดอบรมเพิ่มเติม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการ นำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาผู้เรียน

2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษามี ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการ โรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนคติสูงกว่ากรรมการสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ เมื่อเรียงลำดับค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ กรรมการสถานศึกษา และน้อยที่สุดคือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กลุ่มสาระ การเรียนรู้ต่างๆ มีเวลาในการรวมกลุ่ม และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ลดภาระงานต่างๆ ของครู และมุ่งพัฒนาคุณภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

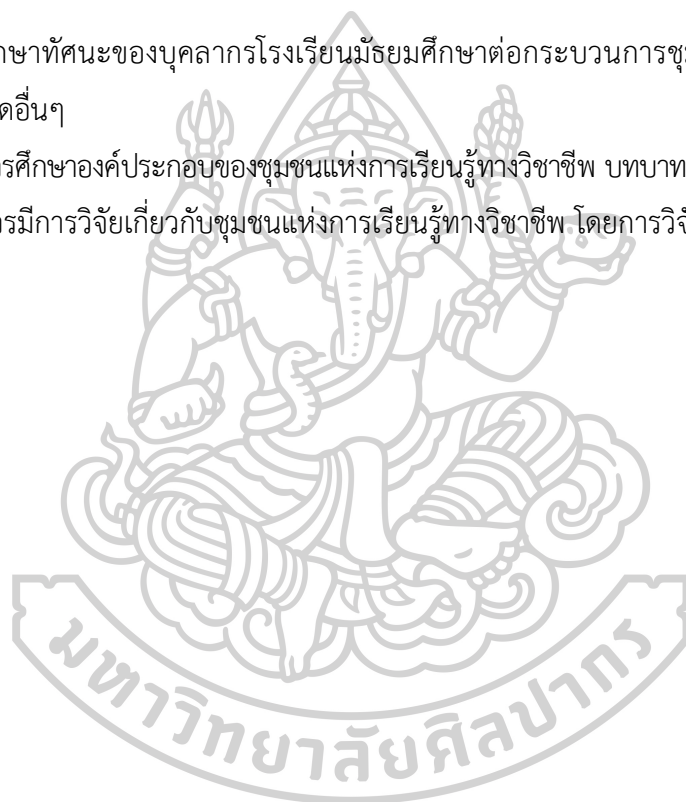
2.5 ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่ เกิน 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไปต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 – 20 ปีมีทัศนคติต่อกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มี ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี มีทัศนคติสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี ผลการวิเคราะห์ เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 31 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และน้อยที่สุดคือ ไม่เกิน 10 ปี ดังนั้น ควรสนับสนุนให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จากผู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสูงกว่า โดยเรียนรู้จากสภาพจริงและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ครูควรได้รับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถออกแบบ และจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มี วิธีการวัดและประเมินผลการเรียนที่หลากหลาย ประเด็นสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ จะต้องเรียนรู้เรื่อยไปไม่มีวันจบ และต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เอาประสบการณ์จริงมาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อกระตุ้นแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีการวิเคราะห์การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีสื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทบาทของคน โดยวิธีการอื่นๆ
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย  
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/754

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

11 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวลลิตา ลักขิตานนท์ รหัสนักศึกษา 59252323 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8  
ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์  
จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์  
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา  
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจำนวน 5 คน

1. ดร. ฉรินทร์ ชำนาญดู  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
2. ดร. เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแพปฐมวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
3. ดร. สุรินทร์ สำลี  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
4. ดร. เกษม อุ๋นมนิรัตน์  
ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนปากท่อพิทยาคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
5. นางยุพา แก้วกอง  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8





ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ทักษะของบุคลากรต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</b>								
การรวมกลุ่มชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ เป็นการ รวมกลุ่มจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา หรือผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง ที่มีความ สนใจ คำนึง และ ความต้องการที่เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน ซึ่ง อาจจะเป็นครูที่สอน ในระดับเดียวกัน ครู ในกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่เจอปัญหาในการ จัดการเรียนการสอน เหมือนกัน เป็นต้น จำนวน 4-8 คน โดย บทบาทสมาชิกใน กลุ่มชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพจะ ประกอบด้วยผู้อำนวย ความสะดวก สมาชิก และผู้บันทึกข้อมูล	1. มีการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการ ศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับ ให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกัน วางแผนและพัฒนา เพื่อหา แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. มีการกำหนดนโยบายและ แนวทางในการปฏิบัติให้ครู รวมกลุ่มเรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ทางวิชาชีพ โดย มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำเนินการ รวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ</b>								
การกำหนดพฤติกรรม ของผู้เรียนที่ต้องการ แก้ปัญหาหรือพัฒนา จากการเลือกจาก สมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งโดยทั่วไปมักจะ เลือกจากพฤติกรรมที่ เป็นปัญหาของ โรงเรียนเพียง 1 ปัญหา	1. มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึง ปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอยู่ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึง ความสำคัญของปัญหาที่เกิด ขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไข อย่างเร่งด่วน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหา จากประสบการณ์ และพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ครูมีความกระตือรือร้น ร่วมกัน ค้นหาปัญหา หรือความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอ ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนโดย จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของ ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหา ที่โรงเรียนกำลังเผชิญ และเลือก ปัญหาที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่ จะนำมาพร้อมกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา</b>								
การร่วมกันหา แนวทางในการ แก้ปัญหากจาก ประสบการณ์ของ สมาชิกในกลุ่ม เดียวกันจากวิธีการใน การจัดการเรียนรู้ที่ เคยแก้ปัญหาได้สำเร็จ และร่วมกันตัดสินใจ ในการกำหนดรูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรม ในการแก้ปัญหา เพื่อ นำมาใช้แก้ปัญหาหรือ พัฒนาพฤติกรรมของ ผู้เรียน	1. ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความสำเร็จในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. ครูมีความกระตือรือร้นในการเสาะ แสวงหารูปแบบ วิธีการ และ นวัตกรรมในการแก้ปัญหากจาก เพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและ ต่างโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ใน การจัดการเรียนรู้แก่สมาชิก ภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวกับผลในการ พัฒนา การจัดการเรียนรู้แก่ สมาชิกภายในกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ ร่วมกับสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหารูปแบบ วิธีการ และ นวัตกรรมในการแก้ปัญหาย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>4. ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา</b>								
การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สมาชิกในกลุ่มต้องการนำมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการใช้นวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ซึ่งนวัตกรรมหรือวิธีการดังกล่าวต้องตอบโจทย์อย่างน้อย 2 ประการ คือ การพยายามแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนครั้งนั้นๆ ด้วย	1. มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนานวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. มีการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. ครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้ นวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>5. แลกเปลี่ยน เสนอแนะ</b>								
สมาชิกในกลุ่มร่วมกัน นำกิจกรรมการ แก้ปัญหา ตาม นวัตกรรมหรือวิธีการ ที่ผ่านการคัดเลือก ของกลุ่มสมาชิกให้ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มี ประสบการณ์ให้ ข้อเสนอแนะ โดยอาจ เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ ที่มีประสบการณ์ที่อยู่ ต่างกลุ่มสาระการ เรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่างระดับชั้น เพื่อ เป็นการแลกเปลี่ยน เสนอแนะเพื่อให้ได้มา ซึ่งรูปแบบวิธีการ และ นวัตกรรมในการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด	1. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือก แนวทางในการแก้ปัญหา ตาม นวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครู แลกเปลี่ยนข้อเสนอนแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. มีการประสานความช่วยเหลือจาก ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็น ที่ปรึกษาและแลกเปลี่ยน เสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทาง การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. มีการให้อิสระแก่ครูในการ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมใน การแก้ปัญหาหรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียนจาก ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มี ประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ต่างโรงเรียน หรือต่าง ระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และ ไว้วางใจสมาชิกในกลุ่มในการ ปฏิบัติงาน และรับฟัง ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>6. นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน</b>								
สมาชิกในกลุ่มนำ รูปแบบ วิธีการ และ นวัตกรรมในการ แก้ปัญหาที่ผ่านการ คัดเลือกของกลุ่ม สมาชิกมาปฏิบัติการ จัดกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ และมี การสังเกตการณ์จาก กระบวนการในการ ปฏิบัติจริง โดยจะต้อง มีเพื่อนสมาชิกอย่างน้อย 1 คน หรือ มากกว่าร่วม สังเกตการณ์ ปฏิบัติการจัดกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ โดย ควรจะมีการบันทึก ภาคสนามของการ สังเกตการสอนอย่าง เป็นระบบ	1. มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการ นิเทศการจัดการเรียนการสอน ระหว่างเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อ นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้อย่างเพียงพอต่อความ ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3. มีการเฝ้าอำนาจสถานที่ในการ จัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับการ ปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4. ครูมีการแบ่งปันบทบาทและภาวะ ผู้นำในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศ การสอน สรุประเบิดสภาพการ เรียนรู้ของผู้เรียนโดยมีการบันทึก ภาคสนามอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6. ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศ การสอน ทั้งก่อนและหลังการใช้ วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ใน การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อนำผลที่ ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่างของ การใช้วิธีการ หรือนวัตกรรม ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

การปฏิบัติใน โรงเรียน	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
<b>7. สะท้อนผลการจัดกิจกรรม</b>								
การสนทนากัน ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการ	1. มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการ แลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน วิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนแนวคิด การแบ่งปันรูปแบบ วิธีการในการ	2. มีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการ จัดการเรียนการสอน และกำหนด แนวทางในการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
พัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน รวมถึงการ เรียนรู้จาก	3. มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้ นวัตกรรมในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ข้อผิดพลาดต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานจาก	4. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดง ความคิดเห็น และให้ข้อมูล ย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและ นอกห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ประสบการณ์ของแต่ละ บุคคล เพื่อนำมา ปรับปรุงในการ ปฏิบัติงานต่อไปใน	5. ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ นักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
อนาคต โดยเป็นการ สนทนา และชี้แนะ แนวทางแบบ กัลยาณมิตร	6. ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัด กิจกรรม หรือนวัตกรรมที่ เหมาะสมในการจัดการเรียนการ สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย  
และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/๑๔๘

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ

ด้วย นางสาวลลิตา ลักชิตานนท์ รหัสนักศึกษา 59252323 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

## รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือในการวิจัย

ลำดับที่	จังหวัด	ชื่อโรงเรียน
1	กาญจนบุรี	1. โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา 2. โรงเรียนท่ามะกาปัญญศิริวิทยา 3. โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง 4. โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม
2	ราชบุรี	1. โรงเรียนกรับใหญ่วงศ์กุลพิทยาคม 2. โรงเรียนบ้านคาวิทยา 3. โรงเรียนหนองโพวิทยา
3	นครปฐม	1. โรงเรียนราชินีบูรณะ 2. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 3. โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Case Processing Summary

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

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	42

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	162.93	663.168	.783	.986
Y2	163.10	659.266	.801	.986
Y3	162.97	669.206	.596	.986
Y4	162.93	664.892	.791	.986
Y5	163.17	658.489	.783	.986
Y6	163.10	653.266	.823	.986
Y7	163.03	660.102	.826	.986
Y8	163.00	658.345	.849	.986
Y9	163.03	659.620	.839	.986
Y10	163.17	655.316	.859	.986
Y11	163.17	658.351	.829	.986
Y12	163.17	657.178	.858	.986
Y13	163.00	662.000	.804	.986
Y14	163.20	661.545	.828	.986
Y15	163.13	655.982	.861	.986
Y16	163.23	661.909	.752	.986
Y17	163.13	659.085	.786	.986
Y18	163.07	667.720	.695	.986
Y19	162.97	655.689	.850	.986
Y20	162.83	661.109	.791	.986
Y21	162.97	666.309	.671	.986
Y22	163.20	666.510	.744	.986

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y23	163.17	666.695	.706	.986
Y24	163.07	668.892	.717	.986
Y25	163.30	669.114	.625	.986
Y26	163.17	663.937	.844	.986
Y27	163.13	665.430	.713	.986
Y28	163.27	668.478	.547	.986
Y29	163.10	654.093	.841	.986
Y30	163.13	655.637	.827	.986
Y31	162.97	654.723	.832	.986
Y32	163.13	655.361	.876	.986
Y33	163.10	657.610	.842	.986
Y34	162.97	651.275	.871	.986
Y35	163.20	656.648	.742	.986
Y36	163.13	655.982	.783	.986
Y37	163.10	656.300	.926	.985
Y38	163.07	658.064	.853	.986
Y39	162.90	663.059	.823	.986
Y40	163.10	666.369	.763	.986
Y41	163.07	665.926	.808	.986
Y42	163.17	664.006	.781	.986



ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง



ที่ อว 8606 (หค) / ๗๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์  
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวลลิตา ลักษิตานนท์ รหัสประจำตัว 59252323 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " ทักษะของ  
บุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อบริการชุมชนแห่ง  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านหรือรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ  
การเรียนรู้ และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้อง  
ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
นครปฐม โทร. 034-218790

## รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่	จังหวัด	ชื่อโรงเรียน
1	กาญจนบุรี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์</li> <li>2. โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม</li> <li>3. โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า กาญจนบุรี</li> <li>4. โรงเรียนเทพมงคลรังษี</li> <li>5. โรงเรียนไทรโยคมนตรีกาญจนวิทยา</li> <li>6. โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก</li> <li>7. โรงเรียนหนองรีประชานิมิต</li> <li>8. โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม</li> <li>9. โรงเรียนท่ามะกาพิทยาคม</li> <li>10. โรงเรียนพระแทนดั่งรังวิทยาการ</li> <li>11. โรงเรียนนิวิฐราชกูร์อุปถัมภ์</li> <li>12. โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม</li> <li>13. โรงเรียนวิสุทธรังษี</li> <li>14. โรงเรียนหนองขาโกวิทพิทยาคม</li> <li>15. โรงเรียนพังตรุราษฎร์รังสรรค์</li> <li>16. โรงเรียนหนองตากยาตั้งวิริยะราษฎร์บำรุง</li> <li>17. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์</li> <li>18. โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา</li> <li>19. โรงเรียนร่มเกล้า กาญจนบุรี</li> <li>20. โรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา</li> <li>21. โรงเรียนพนมทวนชนูปถัมภ์</li> <li>22. โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง</li> <li>23. โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยพิทยาคม</li> <li>24. โรงเรียนประชามงคล</li> <li>25. โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม</li> </ol>

## รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล (ต่อ)

ลำดับที่	จังหวัด	ชื่อโรงเรียน
2	ราชบุรี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี</li> <li>2. โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์</li> <li>3. โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์</li> <li>4. โรงเรียนท่ามะขามวิทยา</li> <li>5. โรงเรียนแคทรายวิทยา</li> <li>6. โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง</li> <li>7. โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม</li> <li>8. โรงเรียนโพธารวันเสนา</li> <li>9. โรงเรียนช่องพรานวิทยา</li> <li>10. โรงเรียนสายธรรมจันทร์</li> <li>11. โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ</li> <li>12. โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการ ราชบุรี</li> <li>13. โรงเรียนเนกขัมภ์วิทยา</li> <li>14. โรงเรียนบางแพปฐมวิทยา</li> <li>15. โรงเรียนโพหักวงศ์สมบูรณราษฎร์อุปถัมภ์</li> <li>16. โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์</li> <li>17. โรงเรียนปากท่อพิทยาคม</li> <li>18. โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา</li> <li>19. โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย</li> <li>20. โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา</li> <li>21. โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์</li> <li>22. โรงเรียนหนองปลาหมอพิทยาคม</li> <li>23. โรงเรียนด่านทับตะโกราษฎร์อุปถัมภ์</li> </ol>



ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบ 1) ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล
  - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) กรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน
4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในอนาคตต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวลลิตา ลักขิตานนท์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ 082-9550588

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[ ] 1
2.	อายุ (เศษเดือนเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปี ขึ้นไป	[ ] 2
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[ ] 3
4.	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> กรรมการสถานศึกษา	[ ] 4
5.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	[ ] 5

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความจริงเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก
- 4 หมายถึง ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก

ข้อ ที่	ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )							
1	มีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ						[ ] 6
2	มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการทำงานร่วมกัน						[ ] 7
3	มีการกำหนดตารางเวลาสำหรับให้ครูประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกันวางแผนและพัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น						[ ] 8

ข้อ ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4	มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ ให้ครูรวมกลุ่มเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน						[ ] 9
5	ครูอุทิศตน ให้เวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อ การดำเนินการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน						[ ] 10
6	ครูปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ						[ ] 11
<b>2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ (Y<sub>2</sub>)</b>							
1	มีการสนับสนุนให้ครูพิจารณาถึงปัญหา แนว ทางการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียนอยู่เสมอ						[ ] 12
2	มีการส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของปัญหา ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และร่วมกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน						[ ] 13
3	มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ ร่วมกันชี้แนะ นำเสนอถึงปัญหาจากประสบการณ์ และพัฒนา ตนเอง						[ ] 14
4	ครูมีความกระตือรือร้น ร่วมกันค้นหาปัญหา หรือ ความต้องการ เพื่อนำไปแก้ไขหรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียน						[ ] 15
5	ครูมีการร่วมกันทบทวน เสนอปัญหาพฤติกรรม ของผู้เรียนโดยจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนของ ปัญหา						[ ] 16



ข้อ ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6	ครูมีการร่วมกันวิเคราะห์ถึงปัญหาที่โรงเรียน กำลังเผชิญ และเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นมาก ที่สุดที่จะนำมาร่วมกันแก้ไขเพียง 1 ปัญหาได้ อย่างเหมาะสม						[ ] 17
<b>3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Y<sub>3</sub>)</b>							
1	ครูมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องในการ เรียนรู้ของผู้เรียน						[ ] 18
2	ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ ความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา พฤติกรรมของผู้เรียน						[ ] 19
3	ครูมีความกระตือรือร้นในการแสวงหา รูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา จากเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนและต่าง โรงเรียน						[ ] 20
4	ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนตำรา หนังสือ รวมทั้งเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้แก่ สมาชิกภายในกลุ่ม						[ ] 21
5	ครูมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศที่ เกี่ยวกับผลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ สมาชิกภายในกลุ่ม						[ ] 22
6	ครูมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมกับ สมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหารูปแบบ วิธีการ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหอย่างต่อเนื่อง						[ ] 23

ข้อ ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>4. ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา (Y<sub>4</sub>)</b>							
1	มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้หรือพัฒนา นวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อ นำมาใช้ออกแบบการจัดการเรียนรู้						[ ] 24
2	มีการสนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรม หรือวิธีการ ต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน						[ ] 25
3	ครูมีการร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อ แก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน และ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการสอนในแต่ละครั้ง						[ ] 26
4	ครูมีการร่วมกันออกแบบการใช้นวัตกรรม หรือ วิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้						[ ] 27
5	ครูมีการออกแบบนวัตกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่ จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลาย						[ ] 28
6	ครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน						[ ] 29
<b>5. แลกเปลี่ยน เสนอแนะ (Y<sub>5</sub>)</b>							
1	มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง โรงเรียน						[ ] 30
2	มีการเปิดโอกาสให้ครูเลือกแนวทางในการ แก้ปัญหา ตามนวัตกรรมหรือวิธีการต่างๆ						[ ] 31
3	มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยน ข้อเสนอแนะ ความคิดต่างๆ อย่างสร้างสรรค์						[ ] 32
4	มีการประสานความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นที่ ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเสนอแนะข้อมูลต่างๆ ทางการศึกษา						[ ] 33

ข้อ ที่	ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5	มีการให้อิสระแก่ครูในการแลกเปลี่ยนวิธีการ จัดกิจกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรม ของผู้เรียนจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มี ประสบการณ์ที่อยู่ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่าง โรงเรียน หรือต่างระดับชั้น						[ ] 34
6	ครูเชื่อมั่นในตนเอง ให้เกียรติ และไว้วางใจ สมาชิกในกลุ่มในการปฏิบัติงาน และรับฟัง ข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น						[ ] 35
<b>6. นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน (Y<sub>6</sub>)</b>							
1	มีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู						[ ] 36
2	มีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อนำมาใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้อย่างเพียงพอต่อความ ต้องการ						[ ] 37
3	มีการเอื้ออำนวยสถานที่ในการจัดการเรียนรู้เพื่อ ยกระดับการปฏิบัติกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ใน ชั้นเรียน						[ ] 38
4	ครูมีการแบ่งปันบทบาท และภาวะผู้นำในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการ ชั้นเรียน						[ ] 39
5	ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน สรุปประเด็นสภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมี การบันทึกภาคสนามอย่างเป็นระบบ						[ ] 40
6	ครูมีการเข้าสังเกตการสอน นิเทศการสอน ทั้ง ก่อนและหลังการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาพฤติกรรมของ ผู้เรียน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบข้อแตกต่าง ของการใช้วิธีการ หรือนวัตกรรมต่างๆ						[ ] 41

ข้อ ที่	ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อ กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
<b>7. สะท้อนผลการจัดกิจกรรม (Y7)</b>							
1	มีการสนับสนุนให้ครูและนักเรียนร่วมกันจัด กิจกรรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้าน วิชาการ						[ ] 42
2	มีการเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียน การสอน และกำหนดแนวทางในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน						[ ] 43
3	มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้นวัตกรรมใน การจัดการเรียนการสอน						[ ] 44
4	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ทั้งในและ นอกห้องเรียน						[ ] 45
5	ครูให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุง หรือแก้ไข						[ ] 46
6	ครูมีการเผยแพร่รูปแบบการจัดกิจกรรม หรือ นวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน						[ ] 47

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2562.
- เจษฎา นกน้อย. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- บัญญัติ ลาภบุญ. "สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2562.
- ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และ อรพิน ศิริสัมพันธ์. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู (Professional Learning Community) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: M&N Design Printing, 2561.
- ปราณี ไชยภักดี. "การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1." วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2561.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. "กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้สำเร็จทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟ่น พี., และ แมรี เคอ์เตอร์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (แปลและเรียบเรียงโดย ดร.วิรัช สงวนวงศ์วาน)**. กรุงเทพมหานคร: ท้อป, 2559.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2556.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์. **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: โอเพนเวิลด์ส์, 2554.

- วิจารณ์ พานิช. **วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์, 2555.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. **องค์กรการเรียนรู้**. 2542.
- , และ มารุต พัฒนาผล. **การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, 2562.
- วิภาส ทองสุทธิ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษา, 2552.
- วีรภัทร รักชนบท. "องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2561**. (เข้าถึงเมื่อ 17 ตุลาคม 2561). เข้าถึงได้จาก <http://www.sesao8.go.th/sesao/images/stories/Downloads/plan/plan61.pdf>.
- . **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562**. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อ่างถึงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. **แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน**. (2562).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- . **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล**. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้, 2560.
- . **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงานส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551.
- . **รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2558.
- สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา. **แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก [www.ptu.ac.th/quality/data/levyp1.pdf](http://www.ptu.ac.th/quality/data/levyp1.pdf).

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา. (2560).

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560).

สุภัทรา สถาปัตย์. "การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562.

สุรตนา เครือชาลี. "สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 2562.

เสถียร อ่วมพรหม. **แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. อุทัยธานี: ดร.เสถียร อ่วมพรหม, 2560.

หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์. "การบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม, 2562.

อนงค์ สิ้นธุลี. **การเรียนแนวใหม่สำหรับศตวรรษที่ 21**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://anongswu502.blogspot.com/2013/01/21.html>.

### ภาษาต่างประเทศ

Antinluoma, Markku, and others. "Schools as Professional Learning Communities." **Journal of Education and Learning** 7, no. 5 (July 2018).

Best, John W. **Research in Education**. New York: Prentice, Inc., 1970.

Cansoy, Ramazan, and Hanifi Parlar. "Examining the Relationships between the Level of Schools for Being Professional Learning Communities and Teacher Professionalism." **Journal of Education Sciences** 5, 3 (2017).

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 4th ed. New York: Harper and Row Publisher, 1984.

- DuFour, Richard. "Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning." **Middle School Journal (J1)** 39, no. 1 (2007).
- , and others. **Revisiting Professional Learning Communities at Work: New Insights for Improving Schools**. America: Solution Tree Press, 2008.
- Eichelkraut, Jeffrey P. "Implementing Professional Learning Communities in Small High Schools." Ed.D. Dissertation, Edgewood college, 2017.
- Ford, Eastman Bryant, Jr. "The Impact of Professional Learning Communities on Student Learning in Mathematics in Small, Rural Southern High School in North Carolina." Dissertation, Wingate University, 2017.
- Hord, Shirley M. **Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement**. Austin: Southwest Educational Development Laboratory, 1997.
- Kincaide-Cunningham, Core E. "The Impact of Profession Learning Communities on Student Achievement at an Underperforming School: Teacher' and Administrators' Perception." Ed.D. Dissertation, Trident University International, 2017.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Education and Psychological measurement**, no. 3 (November 1970).
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Senge, Peter M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Community**. New York: Doubleday, 1990.
- Sergiovanni, Thomas J. "Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness." **International Journal of Leadership in Education** 1 , no. 1 (1994).



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวลลิตา ลักษิตานนท์
วัน เดือน ปี เกิด	30 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	เพชรบูรณ์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	155/1 ถนนสมบรมณ์กุล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000

