



แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร



โดย
นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDELINES FOR DEVELOPING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
IN SECONDARY SCHOOLS IN THE VIBHAVADI ACADEMIC GROUP, BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (DEVELOPMENT EDUCATION)
Department of Education Foundations
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2020
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

60260305 : พัฒนศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, แนวทางการพัฒนา, สหวิทยาเขตวิภาวดี

นางสาว วิราวรรณ เพ็ชรนาวา: แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ (Key Informants) จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression by Stepwise) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า :

- 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน และด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี มีเสถียรภาพ การบริหารจัดการของฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

60260305 : Major (DEVELOPMENT EDUCATION)

Keyword : Professional Learning Community (PLC); Guidelines for Developing; Vibhavadi Academic Group

MISS WIRAWAN PHETNAWA : GUIDELINES FOR DEVELOPING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN SECONDARY SCHOOLS IN THE VIBHAVADI ACADEMIC GROUP, BANGKOK THESIS ADVISOR : TIPPAWAN SUKJAI RUNGWATTANA, Ph.D.

The aims were to study: 1) the professional learning community level in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok, 2) the factors affecting the professional learning community in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok, 3) the guidelines for developing a professional learning community in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok. Methodology was the mixed methods research that collecting data in quantitative methods and qualitative methods. The sample group consisted of 270 teachers in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok, and 10 key informants. The research instruments were a questionnaire and a semi-structured interview. The data were analyzed by percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, multiple regression by stepwise, and Content Analysis.

The study show that:

- 1) The professional learning community level in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok was at the high level.
- 2) All of factors that consist: the leadership, the organizational culture, the instructor, and the organizational climate could predict the professional learning community in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok on the percentage of 73.6 at the statistical significance .01.
- 3) The guidelines for developing a professional learning community in secondary schools in the Vibhavadi academic group, Bangkok that consist: there are perfect partnerships and liberty organizational structure, clearly leadership management policy, and the teachers' understanding in professional learning community.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาจาก ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย อาจารย์ ดร. ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และ อาจารย์ ดร. พิทักษ์ สุพรรณโณภาพ ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์นี้เป็น อย่างดียิ่ง รวมทั้ง อาจารย์ ดร. รัชฎาพร เกตานนท์ แนวแห่งธรรม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. จูรีวรรณ จันทลา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ต่อผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณใน ความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สมวงษ์ แปลงประสพโชค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุกวี ญาณปริชาเศรษฐ และ ดร. กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่งผลให้การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาพัฒนศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ความรู้ ให้คำแนะนำต่างๆ แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ ผู้วิจัยนำมาทบทวนความรู้ซึ่งช่วยให้วิทยานิพนธ์มีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ในสาขาพัฒนศึกษาที่ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจกันเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่มีความเมตตาและสละเวลาอันมีค่าตอบ แบบสอบถามให้กับผู้วิจัย อันเป็นข้อมูลที่สำคัญยิ่งที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร และผู้บริหารกับนักวิชาการ ทั้ง 10 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ส่งผล ให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน และให้กำลังใจด้วยดี เสมอมา คุณค่าหรือประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน และมีพระคุณทุกท่าน

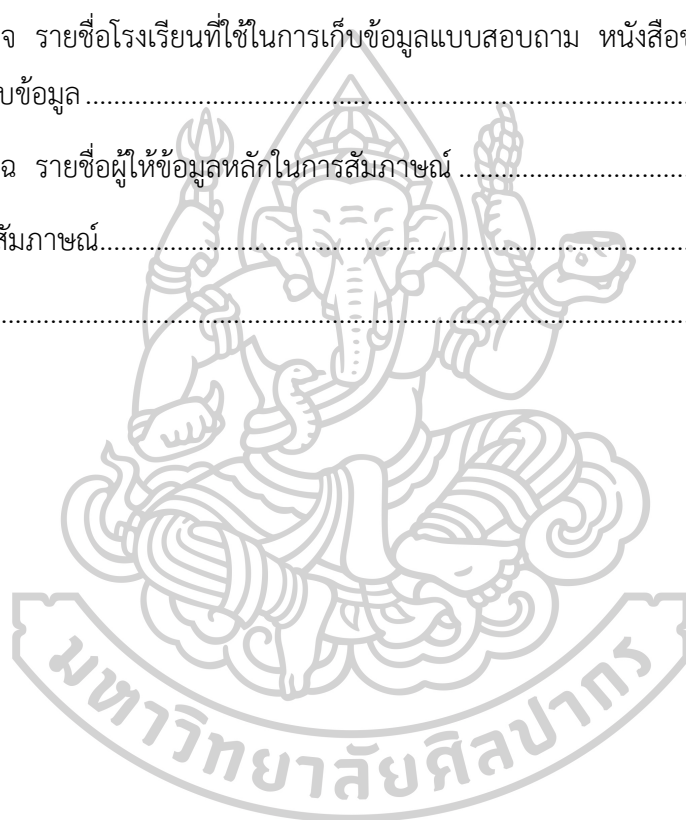
วิราวรรณ เพ็ชรนาวา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	9
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	24
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	26
4. แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.....	36
5. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี.....	39
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
7. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	44
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	46

1. พื้นที่และประชากรที่ศึกษา.....	46
2. เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	47
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	55
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	66
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	67
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ คำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	70
ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร.....	71
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้.....	86
ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	87
รายการอ้างอิง.....	88

ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือวิจัย	94
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือแบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย.....	107
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม หนังสือขอความอนุเคราะห์ใน การเก็บข้อมูล	118
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์	125
หนังสือขอสัมภาษณ์.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	133



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	23
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	35
ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้.....	53
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	55
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	56
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	57
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	58
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้... ..	59
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	60
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม	61
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านครูผู้สอน.....	62

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ 63

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กร 64

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศองค์กร 65

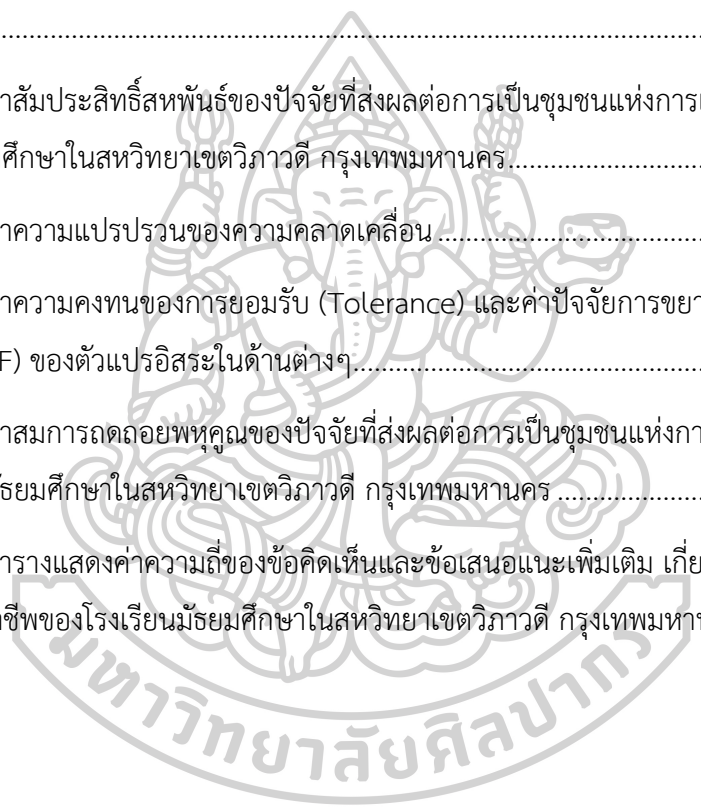
ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 66

ตารางที่ 17 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน 67

ตารางที่ 18 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ 67

ตารางที่ 19 ค่าสมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 68

ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าความถี่ของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 70



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากในอดีตมาก มีการเคลื่อนย้ายผู้คน สื่อเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ จากทั่วทุกมุมโลกอย่างรวดเร็วและสะดวก มีความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองระหว่างภูมิภาค ประเทศ สังคมและชุมชน มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงของความรู้และข้อมูลข่าวสารตลอดเวลาอย่างเป็นพลวัต Whitehead (1931) อธิบายว่าในอดีตช่วงอายุของคนคนหนึ่งอาจมีเรื่องราวการเปลี่ยนแปลงให้พบเห็นน้อย ต่างจากในปัจจุบัน ที่ในช่วงอายุคนคนหนึ่งมีเหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมเกิดขึ้นมากมาย วิถีชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างจากอดีต มีความเปิดกว้าง ยอมรับ และให้ความสำคัญกับข้อมูลความรู้และข่าวสารที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้คนในศตวรรษนี้จึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะบางอย่างในอดีตมาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ดี การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้นั้นได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสังคมโดยรวม จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

ชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันของศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และหลากหลายทั้งในด้านสังคม สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ทั้งส่วนที่เป็นความรู้ เทคโนโลยี ธรรมชาติ วัฒนธรรมและวิถีชีวิต เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อทุกชีวิตและทุกภูมิสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนมาจากเหตุปัจจัยจำนวนมากที่เกิด การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดสภาวะรวมของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น การที่บุคคลและชุมชนจะดำรงและดำเนินต่อไปได้ การเรียนรู้ของแต่ละคน แต่ละกลุ่มคนและทุกๆ คนจะต้องทันสมัยและทันกาล มีความหมายประโยชน์และคุณค่า ช่วยให้แต่ละคนและทุกคน “รู้เท่า รู้ทัน รู้ถึงความจริง ความดี และความงาม” อย่างถูกต้องทันกาลและสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนจะเกิดขึ้นจริงได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน จำเป็นจะต้องไม่โดดเดี่ยว แต่ต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างความความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของตน และเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าใจศักยภาพ ต้นทุน และความต้องการของนักเรียนแต่ละคนและทุกคน แล้วร่วมมือรวมพลังกันออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแต่ละคนและทุกๆ คนให้ตรงตามความสนใจ เต็มศักยภาพและครบมาตรฐานหลักสูตรโดยไม่มีทิ้งนักเรียนแม้แต่คนเดียว การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคนเช่นนี้ เป็นวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community : PLC) (สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, ชุตติวิชา 23728 นวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง หนุนเสริมให้เกิดการสร้างเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2)

option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558 : อ้างถึงใน คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ และสามารถใช้ภาวะผู้นำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย (Wolford, 2011) นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าโรงเรียนได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในโรงเรียนดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนั้นด้วย (อมรา จำรูญศิริ, 2555) และบรรยากาศของโรงเรียนสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้วย (Simon, 2010) สำหรับในโรงเรียนครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2013) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (วิรัชดา ทานิล, 2561)

จากการศึกษาวิจัยของ Sandra M. Kaiser (2000 อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560), สุกานดา น้ำใจดี (2552), ชูลีพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558), ณิชกาน นครสูงเนิน (2558), ปวีณา เจริญภูมิ (2559), ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560), วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560), เอกพล อยู่ภักดี (2560), วิรัชดา ทานิล (2561), และ ศกสรรธรณ สิ้นประเสริฐ (2562) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ ด้านระบบองค์กร โนโครสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านพันธกิจและยุทธศาสตร์ และด้านการสนับสนุนจากรัฐบาล เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาและการวิจัยหลายโรงเรียนภายในประเทศและต่างประเทศที่ดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งผู้เรียนและผู้สอน ดังเช่น ผลการวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ

และถ้าแตกต่างกันแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ลดอัตราการลาหยุดงาน น้อยลง ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนเองและสังคม ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีเช่นนั้น กระทำได้อย่างหากขาดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน หรือโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งกระทำโดยลำพังปราศจากการให้ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน หรือบริหารจัดการกันเป็นกลุ่มการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง (PLC) จึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มโรงเรียนระดับพื้นที่ หรือที่เรียกกันว่า สหวิทยาเขต แต่ละสหวิทยาเขตเป็นการรวมตัวกันระหว่างโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง โดยมีหัวใจคือความร่วมมือกันเพื่อทำให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557)

สหวิทยาเขตวิภาวดี เป็นกลุ่มโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย และโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตวิภาวดีมีหลักการในการดำเนินงาน คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน โดยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตอย่างวิถีไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และมีจุดเน้นในการดำเนินงานร่วมกัน คือ 1) ด้านผู้เรียน: ผู้เรียน

ทุกคนต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี มีศักยภาพในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับประเทศและสากล แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2) ด้านผู้สอน: ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นสากล และมีเครือข่ายสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ

ซึ่งสหวิทยาเขตวิภาวดี ก็เป็นหนึ่งในหลายๆ สหวิทยาเขตที่มีการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คือ ดำเนินการขับเคลื่อน PLC โดยมีเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนาองค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยกระบวนการ PLC ปีการศึกษา 2561 ซึ่งมีขอบข่าย คือ 1) แผนการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา 2) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 3) แผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 4) บันทึกรายงาน PLC 5) นิเทศ ติดตามและประเมินผล และ 6) แบบรายงานผลการดำเนินงาน (แผนการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC;โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35, 2561) แต่ที่ผ่านมาในการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ของสหวิทยาเขตวิภาวดีก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี ประกอบกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นในการบริหารงานภายในสหวิทยาเขตวิภาวดีสอดคล้องกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนอย่างมีความสุข ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง และส่งผลอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 809 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 270 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) และใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และผู้บริหารกับนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Hord, 1997) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและ

วิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศองค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา 5 โรงเรียน ดังนี้

- 1) โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
- 2) โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันทอุปถัมภ์)
- 3) โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา
- 4) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
- 5) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การกำหนดรูปแบบและเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกฝ่าย ในการวางเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกันในการพัฒนา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี หมายถึง โรงเรียนที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ประกอบด้วย 5 โรงเรียน คือโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครที่อุปถัมภ์) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย และโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้หลักประชาธิปไตย ร่วมกันตัดสินใจ รวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียนโดยมีอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัย 4 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านบรรยากาศองค์กร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ทำหน้าที่ให้ความรู้ นักเรียนในด้านวิชาการ อบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม ทั้งยังมุ่งมั่น ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งของสังคม

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ การบริหาร ประสาน วิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง อุทิศตน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการ ปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินงานและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียน มีความเอื้ออาทร ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางใน การประพฤติปฏิบัติ ทัศนคติ และค่านิยมร่วมกัน

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มี บรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสห วิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร
3. ได้แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำไปปรับใช้และต่อ ยอดการพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน เหมาะสมกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้แนวคิด ทฤษฎี ประกอบการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
5. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในวงการการศึกษาอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอสาระสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord, S.M. (2003 : อ้างถึงใน กมลวรรณ และนันทวรรณ ทิพย์เนตร, 2560 : 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

DuFour (2007 : อ้างถึงใน ยุพาภรณ์ ตีรไพรวงศ์ และกรองทอง ออมสิน, 2561 : 166) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการดำเนินการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษา โดยผู้สอนควรมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการสอน ต้องอาศัยการร่วมมือรวมพลังและพึ่งพากันและกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

วิชย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2557 : 75-76) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) โดยการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง การทำอะไรได้ดีกว่ามือสมัครเล่น การไม่ทำร้ายสังคมจากความเชี่ยวชาญของตน การมีความสุจริตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์แก่สังคม และการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วยหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และมีองค์กรวิชาชีพรับรอง 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการสอน (Focus on learning rather than on teaching) การทำงานร่วมกัน (Work Collaborative) และความรับผิดชอบตนเอง (Self -Accountable)

วิจารณ์ พานิช (2559 : 32) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกัน ตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา ซึ่ง PLC เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน (Complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ โดยต้องนิยามจากหลายมุม ซึ่งมีแง่มุมที่สำคัญ คือ เน้นที่การเรียนรู้ วัฒนธรรมร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560 : 217) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียน ที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด การเรียนรู้ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นอกจากนี้ องค์กรความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหา เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ชวลิต ชุกาแพง (2560 : 1) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community) เป็นการรวมตัวกันของครูผู้มีความหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น

การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 25) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สนอง โลหิตวิเศษ (2561 : 31) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ การสังสรรค์ความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

ถวิล อรัญเวศ (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกัน การร่วมใจร่วมพลัง เรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา ศึกษาพิเศษ และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ มุ่งเน้นที่การปฏิบัติการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ การจัดการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน

1.2 แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้นน่าจะไม่ใช่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้ข้อเท็จจริงที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่นลดความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือสมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

Hord, S.M. (1997: อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 23-24) ได้ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการ

ร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

นันทนัช นันทพงษ์ (2561 : 1-2) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสามารถใช้กระบวนการหรือแนวคิด วิธีการต่างๆ ที่ได้มีการศึกษาวิจัยไว้แล้ว อาทิ การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS) การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การชี้แนะ (Coaching) จิตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และอื่นๆ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามบริบทของสภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการ โดยมีเป้าหมายหลักคือให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากการสร้างกลุ่มตามกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ยังมีแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการรวมกลุ่มและเกิดการทำงานแบบร่วมมือ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ ได้แก่

1) กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) มีลักษณะเป็นกลุ่มด้านการบริหารงาน มีวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการหาแนวทางแก้ปัญหา (สมาชิกโดยสมัครใจตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป)

2) กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นกลุ่มของครูที่มีความสนใจตรงกัน เพื่อพบปะแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ร่วมฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง (สมาชิกไม่เกิน กลุ่มละ 12 คน)

3) กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครูผู้สอน 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ และทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม

4) กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups/Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้การปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อยๆ กลุ่มอื่น หรือสมาชิกอื่นในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ อาจเป็นการเรียนรู้ของครูที่อยู่โรงเรียนต่างกันก็ได้ โดยมีวัตถุประสงค์อยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้มีความรู้ในประเด็นนั้นมากขึ้น

5) ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team)

6) ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งในโรงเรียน ที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ประจำชั้นระดับเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

สนอง โลหิตวิเศษ (2561 : 33-35) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้เริ่มต้นพัฒนามาจากชุมชนในความหมายที่เป็นหน่วยทางสังคมและได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และต่อมาเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลายประเภทสามารถจำแนกประเภทชุมชนแห่งการเรียนรู้ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ดังนี้

1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community-based Learning) ชุมชนแห่งการเรียนรู้นี้เป็นชุมชนตามแนวคิดชุมชนที่เป็นหน่วยทางสังคม เป็นหน่วยการปกครอง ประกอบด้วยอาณาบริเวณที่อยู่อาศัยของกลุ่มคนรวมกัน และมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เช่น ครอบครัว เครือญาติ มิตรสหาย เศรษฐกิจ วัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น ชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน มีแหล่งการเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) (Go to Know อ่างถึง วรลักษณ์ ชุกำเนิต : ออนไลน์) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา แสวงหาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน วิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัย เป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ การรวมตัวกัน การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง แต่หวังผลให้ขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นสถาบันหรือโรงเรียน ย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน บรรยากาศการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนกัลยาณมิตร

ทางวิชาการ ที่มีลักษณะความเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร อยู่บนพื้นฐานอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเชิงวิธีการหรือกระบวนการ ที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้นๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไป แต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญา ร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชนเพื่อทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

3) ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice) ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ ชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่การรวมตัวกันในลักษณะนี้มักจะมีคนมาจากคนที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หรือมีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ซึ่งความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ CoP เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการจัดการความรู้ มีการจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ความรู้ของคนในชุมชน สมาชิกมาเข้าชุมชนด้วยความสมัครใจ สมาชิกเป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่างๆที่จะทำ และส่วนใหญ่มีการจัดการกันเอง (self-managed) สมาชิกสามารถเข้าหรือออกจากชุมชนเมื่อไรก็ได้ และสลายตัวเองเมื่อสมาชิกเห็นสมควร การขับเคลื่อน “CoP” นั้นจึงเกิดจากสมาชิกเป็นส่วนใหญ่ จึงสามารถใช้ “CoP” ซึ่งเป็นเครือข่ายทางสังคมทั้งภายในและภายนอกที่มีพลังและอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้ของกลุ่ม เป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้เร็วขึ้น นอกจากนี้ประโยชน์ในการช่วยเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นแล้ว “CoP” ยังให้ประโยชน์แก่การศึกษาในด้านการพัฒนาศักยภาพและให้ประโยชน์แก่กลุ่มคนในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์แก้ไขปัญหา พัฒนาผลงานได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ชุมชนนักปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ 1. ประเด็นความรู้ที่มีความปรารถนาจะพัฒนาร่วมกัน 2. การรวมตัวกันอย่างไว้วางใจกัน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. แนวปฏิบัติหรือองค์ความรู้ที่เกิดจากการสร้างร่วมกันแล้วนำไปปฏิบัติ (ศุภวัณณ์ พลายน้อย 2547 : 34-35 อ้างถึงใน พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ 2545)

4) ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน (VLC: Virtual Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน หรือชุมชนในรูปแบบใหม่ (virtual community perspective) หรือชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (online learning community) คือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์โดยมีเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ผ่านกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชน และแลกเปลี่ยนความรู้ของตนเอง และพัฒนาองค์ความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาที่ได้รับเพื่อสร้างระบบการ

เรียนรู้สังคมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในพื้นที่ไซเบอร์ (cyber space) ไม่ขึ้นอยู่กับสภาพทางภูมิศาสตร์ การพบปะ (face to face) เกิดขึ้นจากการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ในการสร้างการผูกโยงทางสังคมหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (sense of belonging) ระหว่างผู้ใช้งาน ผ่านทางเทคโนโลยี สามารถเข้าถึงผู้อื่นจากทุกๆ ที่ สามารถสร้างกลุ่มของตนเองทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยไม่เกี่ยวกับเวลาการสื่อสาร สามารถสนับสนุนได้โดยเทคโนโลยีที่สามารถตอบสนองได้ทันที (real time) มีแนวคิดที่หลากหลาย เช่น ชุมชนเสมือนตามความสนใจ ชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน และชุมชนนักปฏิบัติในองค์กร (บุญชู บุญลิขิตศิริ, 2553: 6) ชุมชนแบบนี้มีข้อดีกว่าชุมชนอื่นตรงที่ว่า ไม่มีอคติเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกิริยาของสมาชิก ชุมชนเสมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันเข้าด้วยกัน ช่วยให้ เห็นสภาพที่เกิดขึ้นในสังคมยุคสารสนเทศ ทำให้เกิดรูปแบบของชุมชนที่มีความหลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงเครือข่ายของผู้คนเข้าด้วยกัน เป็นศูนย์กลางการสื่อสารที่ทำให้ผู้คน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับสากล ตัวอย่างชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือน เช่น เครือข่ายทางสังคมต่างๆ ที่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการใช้แอปพลิเคชัน เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

5) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เฉพาะสาขา (Learning Community in Specific Fields) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการเฉพาะสาขา หรือ เฉพาะเรื่อง เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ การสร้างรายได้ ผู้ประกอบการ การพัฒนาชุมชน การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม การรู้หนังสือ การส่งเสริมพลังอำนาจ การกำหนดนโยบาย การจัดการ และการพัฒนาความสามารถ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปคือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กร ที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

1.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord, S.M. (1997 : 14-24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ

1) Supportive and Share Leadership คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านนโยบายและการปรับปรุงโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผู้บริหารสนับสนุนครูในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้

2) Collective Creativity คือ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนมีวิธีการสอนที่หลากหลาย มีหลักสูตรที่ทันสมัย มีวิธีการแก้ปัญหาในด้านต่างๆ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน

3) Shared Value and Vision คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม โดยผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสร้างค่านิยมและกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของนักเรียน และเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี

4) Supportive Conditions คือ การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย โดยผู้บริหารควรส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานของครูในการทำงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

5) Shared Personal Practice คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน

Hipp K. & Huffman J. (2003 : 8-9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ไว้ 5 ประการ คือ

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Share and Supportive Leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้ความรับผิดชอบ และส่งเสริมภาวะผู้นำที่มาร่วมกันกับผู้สอนในการบริหาร

2) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Value and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับร่วมกันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ

วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ ปฏิบัติงานของตนเอง และเรียนรู้ทักษะกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Shared Personal Practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณ มีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความใกล้ชิด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: อ้างถึงใน กรองทิพย์ นาควิเชตร 2560: 72) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เน้นการแบ่งอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่ทุกคนปฏิบัติ 4) มีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนทั้งด้านกายภาพ โครงสร้างการติดต่อสื่อสาร เวลา สถานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในบรรยากาศการยอมรับและไว้วางใจกัน เปิดใจรับข้อมูลย้อนกลับ 5) มีแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 28-29) ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สรุปเป็นคุณลักษณะในองค์ประกอบของ PLC จากมุมมองต่างๆ ของนักการศึกษาหลายท่าน พบว่า PLC มีองค์ประกอบและลักษณะอยู่ 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) 3) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Communities) 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 5) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน (Supportive & shared Leadership) 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) 7) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

หนูฤทธิ ไกรพล (2558 : 173-175) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ในบริบทสถานศึกษาจากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษาของ DuFour & Eaker (2006) ซึ่งสามารถอธิบายคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผล บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยกลไกในการการทำงานซึ่งกันและกัน เห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึก ร่วมกันในการทำงาน จนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธกิจร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

2) วิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพ ทิศทางสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในอนาคตร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุ ปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันซึ่งเป็นพลวัตรเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็น วิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกัน มาสู่การรวมตัวกันเป็นวิสัยทัศน์ร่วมจากภาพอนาคตนำสู่ความชัดเจนในการตั้งเป้าหมายความสำเร็จ หรือ วัตถุประสงค์ร่วม (Shared purpose) เมื่อสมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายที่แต่ละคนเห็นร่วมอย่าง ชัดเจน จะเกิดเป็นเป้าหมายความสำเร็จที่มีพลัง ซึ่งมาจากการไหลรวมสู่ทิศทางเดียวกันของเป้าหมาย ของระดับปัจเจกบุคคล ที่เป็นบุคคลที่มีลักษณะค่านิยมร่วมกัน (Share value) ต่อเรื่องนั้น ๆ จึงเกิด เป็นพลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมากจะมีค่านิยมร่วมยึดเหนี่ยวกันด้วยอุดมการณ์ แห่งวิชาชีพ และคุณงามความดีเพื่อการศึกษา ที่มีหัวใจร่วมกัน คือ มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจ สำคัญ การริเริ่มของกลุ่มครูในการพัฒนาตนเองถือเป็นพื้นฐานของเจตจำนงที่จะกระทำการสิ่งใดหนึ่ง ร่วมกันด้วยใจอย่างมีความสุข โดยอาจมีการกำหนดภารกิจในการดำเนินการเป็นพันธกิจร่วมกันเพื่อ เป็นเส้นทางดำเนินการไปสู่ทิศทาง และเป้าหมายที่มุ่งหวัง

3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่ สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบ ราชาการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้าง องค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลด ความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูล

สารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559 : 948-949) ได้อธิบายรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้านการส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบหลัก 1 การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากสิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคลากร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นกัลยาณมิตร การเปิดใจรับฟังเพื่อนอย่างตั้งใจ การเสริมสร้างสภาวะจิตของครู นักเรียน โดยจัดกิจกรรมจิตศึกษา

องค์ประกอบหลัก 2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน 2) กำหนดการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิด PLC ได้แก่ การถอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้ผล การกำหนดภาพความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคาดหวัง

องค์ประกอบหลักที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การจับคู่กันเรียนรู้ 2) คู่เรียนรู้ร่วมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ : ออกแบบ / วางแผน / ผลิตสื่อการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ แลกเปลี่ยนสังเกตการสอน สะท้อนผลการสอน แก้ไขปรับปรุงการสอน 3) AAR (After action review) : แลกเปลี่ยนความสำเร็จ ภายในโรงเรียนเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

องค์ประกอบหลักที่ 4 ประเมินผลที่คาดหวัง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ 2) พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ 3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560 : 227) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ ต่อยอดองค์ความรู้ ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทาง

ปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงวิชาการ องค์ประกอบที่เป็น ปัจจัยสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ชุมชน กัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้ แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 2) การมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วม (Shared Vision, Mission, Goal and Value) 3) การ ทำงานอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative Working) 4) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) 5) การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560 : 26-30) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จาก เอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ในบริบทสถานศึกษา มี รายละเอียดดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มี ทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการ มองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความ เข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และ การรับผิดชอบร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มี นัยสำคัญของการเป็นผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกันให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญคือนำการ

เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู กล่าวคือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะคือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997)

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำแนวคิดของนักวิชาการที่มีแนวคิดตรงกันมาจัดกลุ่ม สังเคราะห์ แล้วแจกแจงความถี่ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มีค่าความถี่มากกว่า 80% ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บนพื้นฐานของการเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักประชาธิปไตย ช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง แสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน โดยมี วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อให้โรงเรียน มีคุณภาพที่ดี

3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ทุกคนในโรงเรียนมี สัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน

4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน แบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคคล เพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวคิด	แหล่งข้อมูล									
	Hord (1997)	Hipp & Huffman (2003)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	ทฤษฎี ไกรพล (2558)	ละดา ดอนหงษา (2559)	เมธาสิทธิ์ ธีญรัตน์ศรีสกุล (2560)	สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560)	สพฐ. (2560)	ความถี่
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และรวบรวมสาระสำคัญต่างๆ ไว้ มีรายละเอียดดังนี้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (ชุดวิชา 23728 หน่วยที่ 6, มสธ : 14-16) กล่าวว่า จากประสบการณ์การทำงานในการร่วมส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษามีแนวคิดสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) เป้าหมายที่สำคัญและต้องชัดเจน คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป้าหมายนี้ทุกฝ่ายต้องมีภาพความสำเร็จหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องมีความชัดเจนว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน และทุกคนเป็นไปเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้

2) กระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative learning) ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนตามที่กำหนดไว้นั้น กระบวนการเรียนรู้ที่ครูใช้ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้กันและกันและได้ร่วมเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสนับสนุนการเรียนรู้ของกันและกันสู่การพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ไปพร้อมกับเพื่อนๆ

3) ความร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ซึ่งกันและกันและสร้างสรรค์แผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย โดยเฉพาะครูผู้สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา ครูควรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ในการสร้างทีมเรียนรู้นั้น ครูที่สอนนักเรียนกลุ่มเดียวกันหรือระดับชั้นเดียวกันควรจับคู่เพื่อเรียนรู้กันและกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันทั้งในบทบาทครูผู้สอน (Model teacher) และในบทบาทครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันนำไปสู่การพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมมือรวมพลัง สนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ และเป็นกัลยาณมิตร วัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลดังกล่าวจะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้เพราะทุกคนจะตระหนักรู้ได้ว่าตนและแต่ละคนล้วนสำคัญ แตกต่างและมีคุณค่า ทุกคนเป็นคนสำคัญ มีบทบาท หน้าที่ ที่เป็นพลังสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาโรนีย์ ตรีวิญญู, 2558)

4) การปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มความชำนาญการและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้กับครู และผู้บริหารการศึกษาทุกคน การปฏิบัติงานใน

วัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ดังนั้น ประสพการณ์ ผลงาน และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองและของทุกคน

5) การเรียนรู้ของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องทำอย่างต่อเนื่อง ฝังแน่น จนเป็นวิถีชีวิตและเป็นวัฒนธรรมขององค์กร การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืนต้องใช้ระยะเวลาและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปี เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการจัดการเรียนการสอน การสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน ขณะที่ครูปฏิบัติการสอน การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นต้น จะต้องอาศัยการเรียนรู้และการบูรณาการหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการที่หลากหลาย และต้องฝึกฝนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และการที่ครูต้องสัมผัส รับรู้ และเห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องจนเกิดศรัทธาและความเชื่อ ถือเป็นวิถีชีวิตความเป็นครู และวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561 : 58) ได้ศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน พบว่าครูและผู้บริหารได้มีการวางแผนเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ออกแบบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน ส่วนใหญ่จะออกมาในรูปแบบการประชุมเชิงนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวงลงมาถึงผู้ปฏิบัติงาน

2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ พบว่าเกิดความร่วมมือในกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการพูดคุยสนับสนุน โดยการจัดสรรเวลาให้มีการประสานความคิดเห็น วิเคราะห์ถึงแนวทางในการดำเนินการเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ พบว่ามีการค้นพบวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน กลุ่มช่วงชั้นเดียวกันและระดับชั้นเดียวกัน เกิดองค์ความรู้ใหม่ เกิดกระบวนการเรียนรู้ หรือวิธีการทดสอบ และยังสามารถส่งผลหรือสะท้อนกลับให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง พบว่ามีการลงมือปฏิบัติและทดลองจริง นักเรียนสามารถแสดงออกถึงรูปธรรมที่มีความชัดเจน และแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ต่างๆ เกิดความสุขระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถต่อยอดขยายความได้อีกด้วย

5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีการปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ พูดคุยอย่างสม่ำเสมอ ด้วยกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง และมีร่องรอยของการพัฒนาที่สามารถนำมาอ้างอิงได้

6) มุ่งที่ผลลัพธ์ พบว่ากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ส่งผลถึงผลลัพธ์ที่มุ่งความสำเร็จต่อผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ใหม่และองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาต่อยอด มีหลักฐานการบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการถึงระดับขั้นสุดท้ายอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การกำหนดรูปแบบและเป้าหมายในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยอาศัยการร่วมมือ ร่วมพลัง ร่วมใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการวางเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไข พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ศึกษาแนวคิดต่างๆ จากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้มีการสัมภาษณ์นักวิชาการ 5 ท่าน เพื่อรวบรวมสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การศึกษาเอกสาร/งานวิจัย

Sandra M. Kaiser (2000 อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560 : 29-30) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและทดลองสิ่งใหม่ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3) พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ นำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมกับเป้าหมายขององค์กร และ

กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้ สร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร

4) การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร

6) ระบบองค์กร (Organizational System) หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7) บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่การกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุชาติ น้าใจดี (2552 อ้างถึงใน สอนง โลหิตวิเศษ, 2561 : 37-38) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1) ลักษณะผู้นำ ลักษณะผู้นำในชุมชนไม่เผด็จการและไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ และสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ ที่สำคัญผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2) โครงสร้างชุมชน เน้นโครงสร้างชุมชนแบบเครือข่าย (network) ซึ่งส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนและข้ามชุมชน โครงสร้างแบบนี้จะส่งเสริมให้คนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำ

กิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้

3) วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน การมุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมใฝ่เรียนใฝ่รู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ให้ตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน ใช้การสื่อสารแบบแนวราบ โดยให้คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลตามความสนใจของตนเอง

4) การยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศภายในชุมชนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำคอยอำนวยความสะดวกให้คนในชุมชนได้เรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์จริง มีการติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับและแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน

5) ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เป็นลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ และฝังลึกในแต่ละคนอย่างไม่เท่ากัน เห็นได้จาก การประกอบอาชีพ การทำกิจกรรมในด้านต่างๆ ทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่างๆ เช่น การทำเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนา ปลูกข้าว การทำอาหาร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

6) การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ การแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7) ความสมานฉันท์ ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างแท้จริง ทำให้มีมุมมองและความคิดอยู่บนความเมตตาและกรุณาต่อกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8) การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่างๆ การสนับสนุนคนในชุมชนในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การจัดอบรม หรือการพาไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่นๆ รวมทั้งการให้งบประมาณในการทำงานหรือปรับปรุงด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

9) ธุรกิจ รายได้ การเกิดธุรกิจภายในชุมชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การรวมตัวกันของคนในชุมชน เพื่อมุ่งพัฒนาธุรกิจ อันนำมาซึ่งรายได้ให้กับคนในชุมชน มุ่งส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่ดี ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และคนในชุมชนได้ประโยชน์ร่วมกัน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2558 : 7-11) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย และด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงความสามารถในการบริหารกิจกรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น พฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหารจะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

ปวีณา เจริญภูมิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้ จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord, 1997) วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมและมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ คือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตร และประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งมีวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีชนบประเพณี และวิธีการทำงานซึ่งเป็นกิจวัตรประจำวัน จึงมีอิทธิพลต่อครูทั้งทางตรงและทางอ้อม และวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนโดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรม ส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย (จร สุนทรายุทธ, 2551) ซึ่งแต่ละองค์การ ก็จะมีลักษณะวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป Daft (2004) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบเครือข่าย

ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560 : 130) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้านส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการทำงานเป็นทีม

วาสนา ทองทวีงยศ (2560 : 39-41) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด

ไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุมระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กร

2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กร มีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรู้ หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

เอกพล อยู่ภักดี (2560 : 39-43) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) ระบบขององค์การ
- 3) โครงสร้างขององค์การ
- 4) การบริหารจัดการ

วิรัชดา ทานิล (2561 : 99-100) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Leithwood et.al. (2006) ประกอบด้วย การกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร การออกแบบองค์กรรูปแบบใหม่ และการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2) บรรยากาศโรงเรียน ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002) ประกอบด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

3) การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ประกอบด้วย การวิเคราะห์งานการสอน และการประเมินความสามารถทางการสอนของกลุ่ม ศกฉวรรณ สิ้นประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย ภาวะผู้นำ และการนิเทศติดตาม
- 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล และสะท้อนการปฏิบัติงาน
- 3) ปัจจัยด้านสนับสนุน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และผู้ปกครองนักเรียน

3.2 การสัมภาษณ์นักวิชาการ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 8 ด้าน ดังนี้

- 1) จุดประสงค์ เป้าหมายหลักของ PLC คือ การมารวมกันเพื่อจะพัฒนาการเรียนการสอน แต่ละโรงเรียนต้องมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน ผู้อำนวยการ และบุคลากรทุกฝ่ายต้องตระหนักและเข้าใจถึงจุดประสงค์อย่างถูกต้อง
- 2) ความรู้ความเข้าใจ ในการทำ PLC ต้องมี 5 บทบาทด้วยกัน คือ ครูผู้สอน (Model Teacher) ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (Mentor) ฝ่ายบริหาร (Administrator) และ ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ทั้งห้าบทบาทนี้ ถือว่าเป็นที่องค์ประกอบสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) กระบวนการในการขับเคลื่อน แต่ละโรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และชัดเจน อาทิเช่น ควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ PLC มีแบบฟอร์มในการทำ PLC และมีการกำหนดขอบเขตเวลา ถ้าเป็นโรงเรียนในสังกัด สพฐ. ควรทำในรูปแบบของ Plan – Do – See
- 4) ภาวะผู้นำ ผู้นำควรเป็น Academic Leadership ต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลง สามารถเข้าไปจัดการปัญหาได้ทุกรูปแบบ เข้าใจเข้าถึงทุกกลุ่มครูผู้สอน ดำเนินการอย่างเคร่งครัด มีการเสริมแรงครูในทุกโอกาสที่สามารถทำได้ และที่สำคัญจะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้กลายเป็นรูปธรรม
- 5) วัฒนธรรมองค์กร คือ ระเบียบข้อปฏิบัติภายในโรงเรียน มีความเข้มงวด เอาจริงเอาจัง มีการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง ซึ่งแต่ละโรงเรียนก็จะมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

6) บริบทของสถานศึกษา คือลักษณะเฉพาะของแต่ละโรงเรียน อาทิเช่น ขนาดโรงเรียน จำนวนครูผู้สอน วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน แม้กระทั่งรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ PLC ที่แตกต่างกัน

7) กฎกติกาข้อปฏิบัติ ต้องเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาครูทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ว.21 ที่ต้องทำ PLC 50 ชั่วโมง เมื่อนำทั้งหมดนี้มาเชื่อมโยงกัน

8) เครือข่าย PLC จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert) มาช่วยให้ความรู้และแนะนำแนวทาง ไม่ว่าจะเป็นผู้เชี่ยวชาญภายในโรงเรียน ภายในสหวิทยาเขต หรือองค์กรภายนอก ดังนั้นเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน PLC

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2562 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ด้านหลักๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1) Collective Teacher Efficacy ประสิทธิภาพรวมของครู คือการที่ครูทุกคนมีความรู้สึก ความถนัด และความเห็นร่วมกันในโรงเรียนว่ามีประสิทธิภาพ นิยามสั้นๆ ก็คือ Collective Efficacy เมื่อครูเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น จะทำให้ง่ายต่อการรวมกลุ่มและการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติ สามารถรับนวัตกรรม รับเรื่องราวใหม่ๆ ที่จะทำร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวแปรนี้มี effect ต่อ PLC เป็นอย่างมาก

2) School Condition เงื่อนไขของโรงเรียน ซึ่งอยู่ในนิยามของ PLC ไม่ว่าจะเงื่อนไขเชิงนโยบาย หรือเชิงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ PLC โดยต้องวางเงื่อนไขให้เกิดการร่วมมือ ทุกคนต้องมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติ สามารถแชร์วิสัยทัศน์ร่วมกันได้ ซึ่งเงื่อนไขช่วย support ไม่ให้งานใดงานหนึ่งในโรงเรียนถูกโดดเดี่ยว เมื่อไรที่เงื่อนไขเกิด จะเห็นปัญหาหรืออะไรที่ท้าทายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สุดท้ายนักเรียนจะประสบความสำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2562 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านนโยบาย ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงปัจจัย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติในทุกๆ ด้านที่ต้องทำ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนจะได้ทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านเครือข่าย ต้องมีเครือข่ายที่ดีและเข้มแข็ง สืบเนื่องมาจากนโยบายของ สพฐ. ให้ทำ PLC โรงเรียนพุทธจักรวิทยาจึงยึดแนวคิด School as Learning Community มาใช้ในบริบทของโรงเรียน โดยเริ่มจากการเข้าร่วมโครงการสนับสนุนโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ Supporting School as Community โดยได้รับเครือข่ายการสนับสนุนจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คู่กับโรงเรียนวัดหัวลำโพง และมีเครือข่ายศึกษานิเทศก์ของ สพฐ. ติดตามผล

3) ด้านครูผู้สอน ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียน โดยไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่จะต้องปรับและส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีในการเรียนทุกรายวิชา กระตุ้นนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และรักที่จะเรียน เพื่อให้เป็นจุดแข็งที่จะพัฒนาในด้านอื่นๆ ต่อไป

4) ด้านการนิเทศติดตาม เน้นที่การนิเทศภายใน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน Lesson Study ใช้สุนทรียสนทนา เน้นคุณูปการนักเรียน มุ่งให้นักเรียนทำงานเป็น Group Work โดยการนิเทศจะสะท้อนผลสิ่งที่ทำ ผลที่เกิด บทเรียนที่ได้ จะทำอะไรต่อ และคนที่ไปสังเกตจะนำไปปรับใช้อย่างไร นอกจากนี้ยังมีการทำ Work Shop ของแต่ละบุคคล เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2562 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 ด้าน ดังนี้

1) บุคลากร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อน PLC ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการกำหนดหลักสูตรและโครงสร้างการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน ครูผู้สอนต้องมีเป้าหมาย มุ่งพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ และศึกษานิเทศก์ต้องคอยสนับสนุนในทุกด้าน

2) เทคโนโลยี เพื่อให้ทันกับยุคสมัย เทคโนโลยีถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยแบ่งเบาการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อให้ก้าวทันโลก นอกจากนี้เทคโนโลยียังเป็นแหล่งข้อมูลที่ช่วยขับเคลื่อนและเป็นตัวเชื่อมในการรวมตัวกันทำ PLC ได้อีกทางด้วย

3) วิธีการ บุคลากรทุกฝ่ายต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างข้อตกลง ระเบียบข้อปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2562 กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเวลา การบริหารจัดการเวลาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา ต้องมีการวางแผนจัดทำปฏิทินเวลาในการทำ PLC ไว้ให้ชัดเจน เพราะครูมีภาระหน้าที่ค่อนข้างเยอะในการจัดการเรียนการสอนและดูแลนักเรียน

2) ด้านความเข้าใจของครู ครูต้องตระหนัก เห็นความสำคัญ และเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการทำ PLC เพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ จน PLC กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีกลวิธีเข้าไปจัดการและสร้างความเข้าใจในการทำ PLC ร่วมกันกับครู มีการ observe สะท้อนแนวคิด ปัญหา มีแนวทางในการแก้ไขอย่างถูกวิธี

4) ด้านบรรยากาศ ต้องมีบรรยากาศของความเป็นวิชาการ ความเป็นกัลยาณมิตร ความไว้วางใจ อาจมีการจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5) ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนามากขึ้น โดยมุ่งพัฒนานักเรียน ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ของ 5 วิชาหลัก ให้นักเรียนมีคุณภาพ เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อวิทยฐานะ มีแรงผลักดันที่อยากจะทำ นอกจากอุดมการณ์อย่างเดียว

ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำแนวคิดของนักวิชาการที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและจากการสัมภาษณ์ที่มีแนวคิดตรงกัน มาจัดกลุ่ม สังเคราะห์ แล้วแจกแจงความถี่ โดยใช้เกณฑ์การเลือกปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ดังนี้

1. ด้านครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ อบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ทั้งยังมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่งของสังคม

2. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำ การบริหาร ประสานวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทาง อุทิศตน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและ สนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินงานและการมีปฏิสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียน มีความเอื้ออาทร ยอมรับและเข้าใจเป้าหมาย ขององค์กร มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทักษะคิด และค่านิยมร่วมกัน

4. ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่เอื้อให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานและการเรียน มีบรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แหล่งข้อมูล	ปัจจัย									
	1. ด้านครูผู้สอน	2. ด้านภาวะผู้นำ	3. ด้านการมีเหตุติดตาม	4. ด้านโครงสร้างองค์กร	5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	6. ด้านบรรยากาศองค์กร	7. ด้านการสร้างเครือข่าย	8. ด้านนโยบายจากภาครัฐ	9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	10. ด้านการสนับสนุนจากรัฐบาล
ศึกษาเอกสาร / งานวิจัย										
Sandra M. Kaiser (2000)		✓		✓	✓	✓		✓		✓
สุชาดา น้ำใจดี (2552)		✓	✓		✓	✓	✓			✓
ณัฐิกา นครสูงเนิน (2558)		✓								
ปวีณา เจริญภูมิ (2559)					✓					
ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560)					✓					
วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)		✓		✓	✓	✓				
เอกพล อยู่ภักดี (2560)		✓		✓				✓		
วิรัชดา ทานิล (2561)	✓	✓				✓				
ศกลวรรณ สีนประเสริฐ (2562)	✓	✓				✓				
สัมภาษณ์นักวิชาการ										
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2	✓			✓						
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3	✓		✓				✓	✓		
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4	✓	✓			✓				✓	
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5	✓	✓				✓				✓
ความถี่	7*	10*	2	5	7*	7*	3	4	1	3

4. แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

Professional Learning Community (PLC) ตรงกับข้อความในภาษาไทยว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความหมายตรงกับเหตุการณ์ว่า “เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกัน ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 :Teachers, administrators, teacher educators, and communities seeking advice and motivation for restructuring schools for the 21st century would be well advised to consult this work." (Sergiovanni, 1994) (นิตยา หล้าพูนธีรกุล, 2561) โดยมีรายละเอียดแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

4.1 กรอบความคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายไปที่ผู้เรียน เกิดคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เรียนจะใช้ความรู้ในสาระหลักไปบูรณาการสังสมประสบการณ์กับทักษะ 3 ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ ซึ่งการจัดการศึกษาจะใช้ระบบส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ห้าระบบ คือ ระบบมาตรฐานการเรียนรู้ ระบบการประเมินผลทักษะการเรียนรู้ ระบบหลักสูตรและวิธีการสอน ระบบการพัฒนางานอาชีพ และระบบแหล่งเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้

4.2 ทักษะแห่งอนาคตใหม่

การปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อตัวนักเรียนอย่างแท้จริง มุ่งไปที่ให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูต้องไม่สอนหนังสือไม่นำสาระที่มีในตำรามาบอกบรรยายให้นักเรียนจดจำแล้วนำไปสอบวัดความรู้ ครูต้องสอนคนให้เป็นมนุษย์ที่เรียนรู้การใช้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ โดยมีประเด็นคำถามอยากรู้เป็นตัวกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้อยากเรียน ที่จะนำไปสู่การกระตือรือร้นที่จะสืบค้น รวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสนับสนุนหรือโต้แย้งข้อสมมติฐานคำตอบที่คุ้นเคย พบเจอจากประสบการณ์เดิมใกล้ตัวสร้างเป็นกระบวนการทัศนใหม่แทนของเดิม การเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า Project-Based Learning: PBL

4.2.1 ทักษะการรู้สาระเนื้อหา

1) พื้นฐานการเรียนรู้สาระวิชาหลัก หมายถึง ทักษะการอ่าน (Reading) ทักษะการเขียน (Writing) และทักษะการคำนวณ (Arithmetic) ถือเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความจำเป็นที่จะทำให้อ่านและเข้าใจในสาระเนื้อหาของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แสดงความเป็นสาระวิชาหลักของ

ทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และรัฐความเป็นพลเมืองดี ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำสาระเนื้อหาได้ครอบคลุมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว

2) ความรู้เชิงบูรณาการสำหรับศตวรรษที่ 21 ถึงแก่นักเรียนจะสอบวัดความรู้ ความสามารถ ได้ตามเกณฑ์การจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยระเบียบการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แล้วก็ตาม คงไม่เพียงพอในโลกยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการสอดแทรกความรู้เชิงบูรณาการเข้าไปในสาระเนื้อหาของ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานความรู้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) 2) ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economic, Business and Entrepreneurial Literacy) 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civil Literacy) 4) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

4.2.2 ทักษะเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว พลิกผัน รุนแรง และคาดไม่ถึงต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นคนในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว การสร้างทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม จะใช้กระบวนการ Project-Based Learning: PBL โดยเริ่มจากการนำบริบท สภาพแวดล้อมเป็นตัวการสร้างแรงกดดันให้นักเรียนตั้งคำถามอยากรู้ ให้มากตามประสบการณ์พื้นฐานความรู้ที่สั่งสมมา และตั้งสมมติฐานคำตอบตามพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของตนเองที่ไม่มีคำว่าถูกหรือผิด นำไปสู่การแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็นกับกลุ่มเพื่อน เพื่อสรุปหาสมมติฐานคำตอบที่มีความน่าจะเป็นไปได้มากที่สุด โดยมีการพิสูจน์ยืนยันสมมติฐานคำตอบจากการไปสืบค้น รวบรวมความรู้จากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ มาสนับสนุน หรือโต้แย้งได้เป็นคำตอบที่เรียกว่าองค์ความรู้ เรียกว่า การเรียนแก่นวิชา ซึ่งไม่ใช่เป็นการจดจำแบบผิวเผิน แต่การรู้แก่นวิชาหรือทฤษฎีความรู้จะสามารถเอาไปเชื่อมโยงกับวิชาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนางาน สร้างผลงานที่เกี่ยวกับการการพัฒนา ควรมีทักษะดังนี้ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) 2) การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) 3) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)

2) ทักษะชีวิตและงานอาชีพ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตเฉพาะบริบทสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์

การขยายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นทักษะงานอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้มีเท่าทันในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ทักษะชีวิตและทักษะงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาสิ่งต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and Self-Direction) 3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills) 4) การเป็นผู้สร้างผลงานหรือผลผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Productivity and Accountability) 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility)

3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วตอบสนองรับสิ่งที่รับรู้มาเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ทันที แสดงถึงการขาดทักษะการคิดแบบขาดวิจาร์ณญาณ ผลที่เกิดขึ้นก็จะตกอยู่ภายใต้การชวนเชื่อ และไม่สามารถกำหนดตนเองได้ การสร้างทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเท่าทันไม่ตกอยู่ภายใต้การถูกชักจูง ชวนเชื่อควรมีทักษะดังต่อไปนี้ 1) การรู้เท่าทันสารสนเทศ (Information Literacy) 2) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) 3) การรู้ทันเทคโนโลยี (ICT: Information, Communication and Technology Literacy)

4) คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ทักษะพื้นฐานจำเป็นในการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ เป็นตัวการที่ทำให้คนในศตวรรษที่ 21 รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสืบค้น รวบรวมความรู้ ใช้กระบวนการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณให้เกิดการเท่าทันสื่อ สารสนเทศที่จะพิสูจน์ยืนยันสิ่งที่ตน และสังคมอยากรู้ได้อย่างชาญฉลาดไม่ถูกชวนเชื่อ ชักนำอย่างงมงาย เกิดเป็นแรงบันดาลใจสร้างจินตนาการอยากพัฒนา อยากผลิต สร้างผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมขึ้นใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม และนำไปแลกเปลี่ยนกับสังคมอื่นเกิดเป็นรายได้ บนเวทีฐานเศรษฐกิจความรู้ที่มีความรับผิดชอบต่อกฎ กติกา ในขั้นตอนการผลิต และมีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ถ้าผลิตภัณฑ์ ผลผลิต มีคุณภาพไม่ดี ภาพโดยสรุปก็คือ ทักษะการดำรงชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะถูกล่อหลอมตกผลึกเป็นผู้ที่สามารถนำทางชีวิตตนเองได้อย่างมีคุณภาพชีวิต และเกิดเป็นคุณลักษณะของคนในศตวรรษที่ 21 สิบคุณลักษณะ คือ เป็นนักคิดวิเคราะห์ นักแก้ปัญหา นักสร้างสรรค์ นักประสานความร่วมมือ รู้จักใช้ข้อมูลและข่าวสาร เรียนรู้ด้วยตนเอง นักสื่อสาร ตระหนักรับรู้สภาวะของโลก เป็นพลเมืองทรงคุณค่า และมีพื้นฐานความรู้เศรษฐกิจและการคลัง ซึ่งสรุปเป็นคุณลักษณะใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านการทำงาน ได้แก่ การปรับตัว และความเป็นผู้นำ 2) คุณลักษณะด้านการเรียนรู้ ได้แก่ การขึ้นนำตนเอง การตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเอง 3) คุณลักษณะด้านศีลธรรม ได้แก่ ความเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ สำนึกพลเมือง (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. , 2559)

5. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี คือ กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตอนเมือง และเขตพื้นที่สายไหม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา 5 โรงเรียน ได้แก่

- 1) โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
- 2) โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา
- 3) โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครนันทอุปถัมภ์)
- 4) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
- 5) โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีทั้ง 5 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจุดเน้นร่วมกันในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สหวิทยาเขตวิภาวดีเป็นเครือข่ายสถานศึกษา ร่วมพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ตามวิถีไทย ก้าวไกลสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ ดำเนินชีวิตอย่างวิถีไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม วิถีไทยและจิตสาธารณะ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล
- 3) ผู้เรียนทุกคนปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- 5) ส่งเสริมความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายโดยใช้การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเน้น

- 1) ผู้เรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นชาติไทย ศรัทธาและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

- 3) ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับประเทศและสากล
- 5) สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 ของ สมศ. ได้รับการรับรองคุณภาพทั้ง 5 โรงเรียน
- 6) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นสากล
- 7) เครือข่ายสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

(สุจิน คุ่มครอง, 2555 : 10-11)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) ได้ศึกษา ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ 4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 6) มุ่งที่ผลลัพธ์

สรศักดิ์ นิมากร (2560) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และควรมีการนิเทศกำกับติดตามหลังการปฏิบัติงาน

เฉลิมชาติ เมฆแดง (2558) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาควรครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน และมีแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 2) แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม การเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน สร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างการมีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน และมีแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหาร และพัฒนากลยุทธ์การบริหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3) กลยุทธ์การบริหาร ประกอบด้วย 5 ได้แก่ กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร เป็นจุดแข็ง 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล เป็นจุดอ่อน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ

วิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ ซึ่งกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษา รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบริบทประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบผืนปีกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

หนูฤทธิ์ ไกรพล (2557) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และสังกัดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน 4) จำแนกตามสังกัดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Vanblaere, B. & Devos, G. (2016) ได้ศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำทาง

วิชาการ คือ การกระทำของผู้นำที่แสดงออกหรือมอบอำนาจ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดเรียน การสอน

Dora, H. (2015) ได้ศึกษาระดับความสามารถและการรับรู้ของครูกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ระดับความสามารถและการรับรู้ของครูสัมพันธ์กับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) โครงสร้างองค์กร

Rebecca M. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ในโรงเรียนในเมือง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหาร 2) การทำงานร่วมกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4) จุดเน้น 5) ความเชื่อ ของครู และ 6) การสนับสนุน ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ มีความสำคัญในการขับเคลื่อน PLC ให้กับโรงเรียนใน เมือง

Ke Xu (2012) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สหรัฐอเมริกาและจีน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความเหมือนและความแตกต่างในการ ดำเนินการและสนับสนุน PLC ที่ประสบความสำเร็จระหว่างโรงเรียนในสหรัฐอเมริกาและโรงเรียนใน จีน พบว่า 1) ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง 2) วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 3) โครงสร้างที่มี ประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนกิจกรรม PLC 4) การพัฒนาวิชาชีพของครู และ 5) ความท้าทายและ อุปสรรค องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ หลักสำคัญที่เหมือนกันในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ

Bryk, C. & Louise ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในชิคาโก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการ ส่งเสริมสนับสนุน: ขนาดโรงเรียน และความเชื่อใจของครู 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและ องค์ประกอบ: ผู้เรียน และชุมชน และ 3) ปัจจัยด้านครูผู้สอน

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยพัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพ พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันยุคสมัย พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน ให้เกิดความยั่งยืน

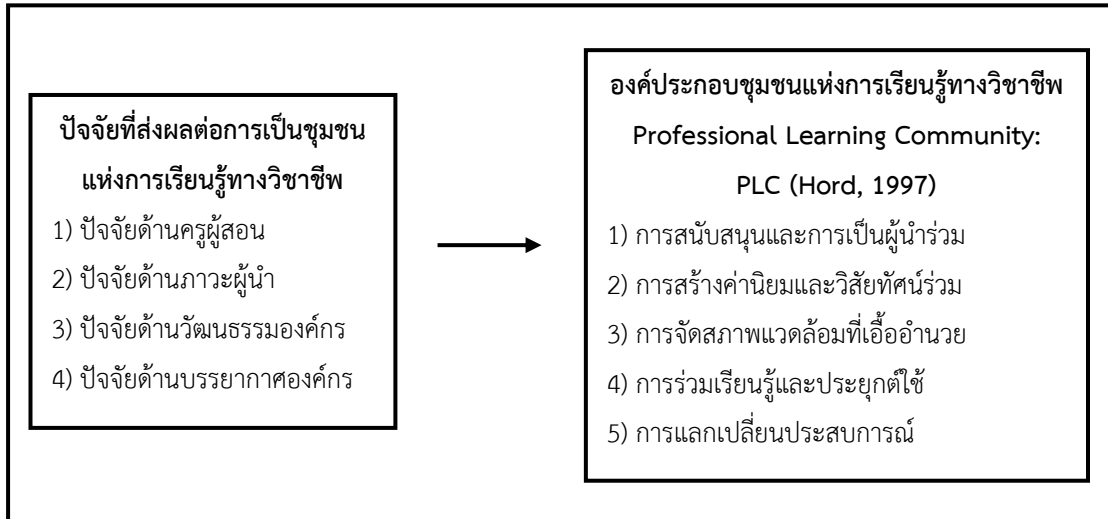
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษางานวิจัยของ Hord, S.M. (1997), Hipp K. & Huffman J. (2003), เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), หนูฤทธิ์ ไกรพล (2558), ละดา ดอนหงษา (2559), เมธาสิทธิ์ ธีญรัตน์ศรีสกุล (2560), สุขชน วิเชียรสวรรค์ และคณะ (2560), และสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มาใช้ในการศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

2) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการศึกษางานวิจัยของ Sandra M. Kaiser (2000 อ้างถึงใน วาสนา ทองทวียิ่งยศ, 2560), สุกานดา น้ำใจดี (2552), ชุติพร เกลี้ยงสง และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558), ญัฐิกา นครสูงเนิน (2558), ปวีณา เจริญภูมิ (2559), ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560), วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560), เอกพล อยู่ภักดี (2560), วิรัชดา ทานิล (2561), และ ศกถวรรณ สีนประเสริฐ (2562) ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ดำเนินการในรูปแบบงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ซึ่งมีรายละเอียดและการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่และประชากรที่ศึกษา

1.1 พื้นที่ในการศึกษา

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา 5 โรงเรียน ดังนี้

- 1.1.1 โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
- 1.1.2 โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา
- 1.1.3 โรงเรียนสีกัน (วัฒนารักษ์อุปถัมภ์)
- 1.1.4 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
- 1.1.5 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 809 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 270 คน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยหาค่าร้อยละของประชากรแต่ละโรงเรียน แล้วกำหนดจำนวนตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	189	63
2	ดอนเมืองจตุรจินดา	95	32
3	สีกัน (วัฒนานครอู่ปลัมป์)	123	41
4	ฤทธิยะวรรณาลัย	258	86
5	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	144	48
รวม		809	270

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ (Key Informants) จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และ 2) ผู้บริหารกักตักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง โดยคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

2. เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม
- 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
- 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
- 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านครูผู้สอน
- 2) ด้านภาวะผู้นำ
- 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 4) ด้านบรรยากาศองค์กร

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบบ Likert (Likert Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติ/สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติ/สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติ/สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติ/สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติ/สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คำถามแบบปลายเปิด

2.1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พอประมาณ ดังนี้

- 1) สภาพปัจจุบันในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีเป็นอย่างไร
- 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่ผ่านมาในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี มีอะไรบ้าง
- 3) ปัจจัยด้านใดบ้างที่ช่วยให้การขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
- 4) ในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ให้ประสบความสำเร็จ ควรมีแนวทางอย่างไร

2.2 วิธีสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.2.1 แบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นที่จะถามในเครื่องมือ
- 2) สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้ครอบคลุมประเด็นที่จะศึกษา
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาโครงสร้างด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
- 4) นำเสนอแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Object Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดคะแนนในการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

จากนั้นนำค่าคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อแทนค่าลงในสูตร IOC ดังนี้

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 แต่หากมีข้อคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์ของค่า IOC ข้อคำถามนั้นจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำ ผลการพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถาม ได้ค่าดังนี้

มีค่า 0.67 จำนวน ตอนที่ 2 ได้แก่ ข้อ 8, 13 และ 16

ตอนที่ 3 ได้แก่ ข้อ 9, 11 และ 13

มีค่า 1.00 จำนวน ตอนที่ 2 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19 และ 20

ตอนที่ 3 ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12,
14, 15, และ 16

5) แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

จากการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ดี สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

2.2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นการสัมภาษณ์
- 2) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดโครงสร้าง และขอบเขตเนื้อหาของการสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ และปรับปรุงแก้ไข
- 3) แก้ไขและปรับปรุงประเด็นในการสัมภาษณ์
- 4) นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้าพบผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียนด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตขอความร่วมมือจากครูในการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 270 ฉบับ

3.2 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยนำมาคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 ประสานงานนัดหมายขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.4 รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

3.5 ทำการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) เพื่อแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1981: 178) แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1981: 178) แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	น้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการหาสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment

Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998 : 118)

ค่า (r) ระดับของความสัมพันธ์

ค่า r อยู่ในช่วง 0.90 – 1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.70 – 0.90 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.50 - 0.70 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปาน

กลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.30 - 0.50 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์คล้อย

ตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทาง

ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Stepwise)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ คำถามแบบปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูล

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเนื้อหาเป็นประเด็นสำคัญในรูปของความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามข้อเสนอแนะ คำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	75	27.80
	หญิง	195	72.20
รวม		270	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	68	25.18
	11 - 20 ปี	22	8.15
	21 - 30 ปี	104	38.52
	มากกว่า 30 ปี	76	28.15
รวม		270	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	201	74.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	69	25.60
รวม		270	100.00
4. สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้	ศิลปะ	21	7.78
	ภาษาไทย	51	18.89
	คณิตศาสตร์	50	18.52
	การงานอาชีพ	15	5.56
	ภาษาต่างประเทศ	33	12.22
	สุขศึกษาและพลศึกษา	24	8.89
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	36	13.33
	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	29	10.74
	อื่น ๆ	11	4.07
รวม		270	100.00

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.20 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.80 ด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.52 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.15 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.18 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.15 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.40 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.60 ด้านสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 18.89 รองลงมาสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 18.89 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 13.33

สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.22 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 10.74 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 8.89 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 7.78 สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 5.56 และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 4.07 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 5 – 10

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.06	0.62	มาก	4
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	4.04	0.67	มาก	5
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.13	0.61	มาก	1
4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.09	0.61	มาก	3
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.10	0.61	มาก	2
รวม	4.08	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 5 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.04-4.13 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.61) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.61) และด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน	3.91	0.83	มาก	4
2. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	4.10	0.74	มาก	2
3. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน	4.06	0.75	มาก	3
4. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.77	มาก	1
รวม	4.06	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 6 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91-4.15 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.74) และครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียน

ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน	3.89	0.94	มาก	4
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี	4.01	0.81	มาก	3
3. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ	4.04	0.79	มาก	2
4. ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน คือมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.20	0.81	มาก	1
รวม	4.04	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 7 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89-4.20 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน คือมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียน

ให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.79) และครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน	4.08	0.79	มาก	3
2. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.11	0.77	มาก	2
3. ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้บริหาร	4.07	0.82	มาก	4
4. ครู นักเรียน และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.25	0.75	มาก	1
รวม	4.13	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 8 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07-4.25 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครู นักเรียน และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารใน

การจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.77) และครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน	4.01	0.80	มาก	4
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.11	0.77	มาก	2
3. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.06	0.78	มาก	3
4. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน	4.19	0.72	มาก	1
รวม	4.09	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 9 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01-4.19 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. =

0.72) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.77) และครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆเพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.07	0.77	มาก	2
2. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.07	0.74	มาก	2
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.06	0.80	มาก	3
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	4.21	0.75	มาก	1
รวม	4.10	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 10 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06-4.21 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุก

ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.74) และครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.77) ซึ่งมีความใกล้เคียงเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.80)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 11 – 15

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านครูผู้สอน	4.26	0.53	มาก	1
2. ด้านภาวะผู้นำ	4.10	0.71	มาก	4
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.15	0.66	มาก	3
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.21	0.62	มาก	2
รวม	4.18	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ระหว่าง 4.10-4.26 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูผู้สอน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.62) และด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านครูผู้สอน

ด้านครูผู้สอน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.06	0.73	มาก	4
2. ครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	4.10	0.71	มาก	3
3. ครูมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้กับนักเรียน	4.44	0.73	มาก	2
4. ครูมุ่งมั่นอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ	4.46	0.68	มาก	1
รวม	4.26	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 12 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06-4.46 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมุ่งมั่นอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ครูมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้กับนักเรียน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.73) และครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารในการอุทิศตนเพื่อการศึกษา	4.07	0.80	มาก	3
2. ครูได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติ งานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ	4.06	0.81	มาก	4
3. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือ การจัดการเรียนรู้ และระบบบริหารของโรงเรียน	4.16	0.77	มาก	1
4. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.09	0.82	มาก	2
รวม	4.10	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 13 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06-4.16 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.82) และครูได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารในการอุทิศตนเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติ งานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร	4.07	0.79	มาก	4
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรักสามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน	4.22	0.78	มาก	1
3. ครูมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันกับผู้บริหาร	4.12	0.78	มาก	3
4. ครู นักเรียน และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.20	0.76	มาก	2
รวม	4.15	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.07-4.22 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรัก สามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ครู นักเรียน และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.76) และครูมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันกับผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศองค์กร

ด้านบรรยากาศองค์กร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.33	0.67	มาก	1
2. ครูและนักเรียนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.24	0.73	มาก	2
3. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านต่างๆในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน	4.17	0.75	มาก	3
4. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน	4.09	0.82	มาก	4
รวม	4.21	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 15 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09-4.33 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ครูและนักเรียนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.73) และครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านต่างๆในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านครูผู้สอน (x1) ด้านภาวะผู้นำ (x2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3) ด้านบรรยากาศองค์กร (x4) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่พยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	x1	x2	x3	x4	y
ด้านครูผู้สอน (x1)	1.000				
ด้านภาวะผู้นำ (x2)	0.670**	1.000			
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3)	0.588**	0.750**	1.000		
ด้านบรรยากาศองค์กร (x4)	0.617**	0.736**	0.748**	1.000	
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (y)	0.687**	0.808**	0.760**	0.737**	1.000

* $p < .01$

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง 3 คู่ และระดับปานกลาง 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.687 ถึง 0.808

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x2y} = 0.808$) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r_{x3y} = 0.760$) และด้านบรรยากาศองค์กร ($r_{x4y} = 0.737$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านครูผู้สอน ($r_{x1y} = 0.687$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านครูผู้สอน (x1) ด้านภาวะผู้นำ (x2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3) ด้านบรรยากาศองค์กร (x4) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression by Stepwise) นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 17 – 19 ดังนี้

1. ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

1.2 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual = .082) และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (sig. = .000) ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	61.961	4	15.490	188.763	.000
Residual	21.746	265	.082		
Total	83.707	269			

1.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ด้านภาวะผู้นำ (x2)	.325	3.080
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3)	.352	2.845
ด้านครูผู้สอน (x1)	.515	1.943
ด้านบรรยากาศองค์กร (x4)	.357	2.798

จากตารางที่ 18 ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.2 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression by Stepwise) ด้วยวิธีการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	S.E.b	B	T	Sig
Constant	.544	.149		3.652	.000**
ด้านภาวะผู้นำ (x2)	.302	.043	.383	6.962	.000**
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3)	.205	.044	.244	4.621	.000**
ด้านครูผู้สอน (x1)	.201	.046	.191	4.387	.000**
ด้านบรรยากาศองค์กร (x4)	.140	.047	.155	2.958	.003**

$R^2 = .736$ $R = .740$ $SEE. = .28646$

** $p < .01$

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .740 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .736 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (x2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .302 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .205 ด้านครูผู้สอน (x1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .201 และด้านบรรยากาศองค์กร (x4) มีค่าสัมประสิทธิ์การ

พยากรณ์เท่ากับ .140 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.544 + 0.302 (x_2) + 0.205 (x_3) + 0.201 (x_1) + 0.140 (x_4)$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = 0.383 (x_2) + 0.244 (x_3) + 0.191 (x_1) + 0.155 (x_4)$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.383 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.244 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านครูผู้สอน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.191 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านบรรยากาศองค์กร (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.155 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ด้านอื่นๆ ให้คงที่

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ คำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่ของข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหาเป็นรายด้าน (Content Analysis) ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์กร ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ตารางแสดงค่าความถี่ของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ลำดับ
1. ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC	18	1
2. ครูไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารเท่าที่ควร	7	5
3. ครูและผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร	10	3
4. ควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	9	4
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูทุกด้านในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ	12	2
6. ฝ่ายบริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน	6	6
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีหรือวิทยาเขตอื่นๆ	2	7

จากตารางที่ 20 พบว่า มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าความถี่มากที่สุด คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC รองลงมาคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูทุกด้านในการพัฒนาผู้เรียนและวิชาชีพ ครูและผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร ฝ่ายบริหารควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารเท่าที่ควร และฝ่ายบริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าความถี่น้อยสุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีหรือวิทยาเขตอื่นๆ

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารกับนักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 5 คน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1-5) และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6-10) จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นประเด็นสำคัญของเนื้อหาในรูปของความเรียง เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีการสรุปประเด็นสำคัญจากผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ 2 ประเด็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1: สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6-10) ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียด ดังนี้

“โรงเรียนขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้าน PLC และครูส่วนใหญ่ก็ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนได้มีการจัดการอบรมการทำ PLC ไปแล้วหลายครั้ง โดยการเชิญนักวิชาการภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน PLC มาให้ความรู้และแนะแนวทางในการปฏิบัติ แต่ก็อาจจะมุ่งเน้นในภาคทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ เลยทำให้บุคลากรหลายท่านยังไม่เข้าใจแนวทางในการทำ PLC เท่าที่ควร ทั้งยังผู้บริหารและครูไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างจริงจัง ทำให้การขับเคลื่อน PLC เป็นไปในทิศทางที่ไม่ดีนัก”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 , กุมภาพันธ์ 2564)

“ระบบโครงสร้างของโรงเรียนได้มีการจัดชั่วโมงการทำ PLC มาบรรจุไว้ในตารางสอนของครูทุกคน เพื่อให้คุณครูทุกคนได้ใช้ชั่วโมง PLC นี้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ของนักเรียน และที่สำคัญในเรื่องของการทำ PLC นั้น เกี่ยวโยงกับการประเมินความดีความชอบและการทำวิทยฐานะของครูที่จะต้องพัฒนาตัวเองอีกด้วย ทั้งนี้ทั้งนั้นในแง่ของปัญหาก็ยังมีคุณครูหลายท่านที่หลงประเด็นในการทำ PLC ซึ่งควรจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน

และสามารถพัฒนาได้ แต่ก็ไม่เป็นไปตามนั้น ในส่วนของการขับเคลื่อน PLC ในสหวิทยาเขต วิชาวาทิศทั้ง 5 โรงเรียนนั้น ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดประชุมและสัมมนาระหว่าง โรงเรียนให้กับครูและผู้บริหารเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ซึ่งก็ถือได้ว่าเป็นการทำ PLC ระหว่างโรงเรียน”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 , กุมภาพันธ์ 2564)

“ทางโรงเรียนได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อน PLC ของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีแนวทางและขอบข่าย ดังนี้ 1) แผนการขับเคลื่อน PLC 2) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 3) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC 4) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล 5) แบบรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ในการดำเนินงานดังกล่าวก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ด้วยความเข้าใจในการปฏิบัติที่ไม่ สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การขับเคลื่อน PLC ต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 , มีนาคม 2564)

“การขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ทางโรงเรียนได้ทำ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำ PLC และมีการกำหนดคาบ PLC จำนวน 2 คาบ ลงไปในตารางสอนของครูทุกคน โดยให้ครูทุกคนใช้เวลาในคาบดังกล่าวในการประชุมภายใน กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน แต่ทาง โรงเรียนก็ยังไม่ได้มีการดำเนินการนิเทศติดตามอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ยังไม่ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริงของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และยังขาดการสรุปการดำเนินงานใน แต่ละภาคเรียน”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 , มีนาคม 2564)

“กระบวนการจัดทำ PLC ของโรงเรียนจะเริ่มด้วยการประชุม ชี้แจงให้ความรู้แก่คณะครู ผู้บริหารและครูร่วมกันอภิปรายถึงวัตถุประสงค์ของการสร้าง โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจ สำคัญ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดแนวทาง วางแผน และกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลตามเป้าหมาย เริ่มต้นด้วยการร่วมกลุ่มกันของครูแต่ละระดับชั้นหรือแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้กำหนดปัญหาในระดับชั้นเรียน เช่น ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้าน พฤติกรรมของนักเรียน หรือปัญหาเชิงนโยบาย จากนั้นร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา แล้วนำ วิธีการหรือแนวทางแก้ปัญหาไปใช้ในชั้นเรียนของตนเอง โดยผ่านกิจกรรมการนิเทศการเรียน การสอน ซึ่งมีการจัดทำปฏิทินกำหนดการนิเทศและวางแผนงานโดยคณะกรรมการ แล้ว

จัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศเป็นลำดับสุดท้าย ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการทำ PLC ก็คือ เวลาในการทำ PLC ที่ต้องทำทุกสัปดาห์กับภาระงานของครูที่มากเกินไป ส่งผลให้ไม่สามารถทำได้ตามกำหนดเวลา จึงขาดความต่อเนื่อง ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 , มีนาคม 2564)

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 คน (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6-10) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร คือ แต่ละโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดีได้มีการปฏิบัติตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อน PLC ของเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยการจัดชั่วโมง PLC ไว้ในตารางสอนของครูทุกคน เพื่อให้ครูทุกคนได้ใช้ชั่วโมงนี้ร่วมกันแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ของนักเรียนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ PLC ยังมีส่วนในการประเมินความดีความชอบ และการทำวิทยฐานะของครูอีกด้วย ที่ผ่านมามีการจัดอบรมการทำ PLC โดยการเชิญนักวิชาการภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน PLC มาให้ความรู้และให้แนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งมีการจัดประชุมและสัมมนาระหว่างโรงเรียนให้กับครูและผู้บริหารเป็นระยะๆ แต่การขับเคลื่อน PLC ก็เป็นไปในทิศทางที่ไม่ดีนัก เนื่องจากผู้บริหารและครูไม่ค่อยให้ความสำคัญในการทำ PLC อย่างจริงจัง มีความเข้าใจทิศทางในการปฏิบัติที่ไม่ตรงกัน และครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการทำ PLC อย่างแท้จริง ทั้งยังภาระงานครูที่หนักมากเกินไป ส่งผลให้การดำเนินการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานครไม่ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ประเด็นที่ 2: แนวทางในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ให้ประสบความสำเร็จ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกับนักวิชาการทางการศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ให้ประสบความสำเร็จ มีรายละเอียด ดังนี้

“แนวทางในการพัฒนา PLC ควรสัมพันธ์กับปัจจัยเป็นสำคัญ คือ ต้องมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีกฎกติกาข้อปฏิบัติที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และมีเครือข่ายที่ดี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบไว้ให้ชัดเจนเพื่อคอยดำเนินการขับเคลื่อน PLC ตามแนวทาง

ปัจจุบันของบริบทแต่ละโรงเรียน และมีการกำกับนิเทศติดตามจากฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 , พฤศจิกายน 2562)

“กลยุทธ์ในการพัฒนา PLC ก็คือ การ coaching โดยวิธีการสนทนาแบบ สุนทรีย์ะ แลกเปลี่ยน พูดคุยกันแบบกัลยาณมิตร ต้องไม่ coach ด้วยการประชุม สัมมนา หรือสั่งการ การพัฒนาโดยใช้เทคนิคหรือแนวทางในการปฏิบัติ Reflective Practice พัฒนา โดยการกำหนดเป้าหมายให้มีค่านิยมร่วมกัน ควรเป็นไปในแนวทางของการพัฒนาแบบ พัฒนาการ PLC Maturity”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 , พฤศจิกายน 2562)

“ต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และมีเครือข่ายการการสนับสนุนที่ดี มีความเป็น ประชาธิปไตยในโรงเรียน ครูและนักเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารสนับสนุนติดตาม ให้กำลังใจในทุกด้าน ร่วมกันใช้สุนทรีย์ะสนทนา มีปรัชญาส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน ไม่ได้หมายความว่าเด็กต้องเก่ง แต่เป็นการตั้งศักยภาพของนักเรียนออกมา”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 , ธันวาคม 2562)

“ผู้บริหารและครูต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการกำหนดโครงสร้างการพัฒนา ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ และ เพื่อให้ทันกับยุคสมัย ควรนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการรวมตัวกันทำ PLC”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 , ธันวาคม 2562)

“ควรมีการกำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ให้ชัดเจนในแต่ละปีการศึกษา โดย มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก เช่น นักเรียนมีผลการสอบ o-net ตกต่ำ ก็นำมากำหนด เป็นปัญหา แล้วทำการแก้ไขโดยใช้กระบวนการ PLC ร้อยเรียงกันไปพร้อมกับการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง และผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและ เพิ่มพูนความรู้เป็นระยะ โดยการจัดอบรมในหัวข้อหรือประเด็นที่ครูสนใจ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 , ธันวาคม 2562)

“ผู้บริหารทั้ง 5 โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ควรมีนโยบายร่วมกันใน การจัดอบรมพัฒนาการทำ PLC แบบเข้มข้นให้กับตัวแทนของแต่ละโรงเรียน เพื่อให้แต่ละ โรงเรียนมีกลุ่มบุคคลที่สามารถจัดทำ PLC ได้อย่างถูกต้องตามแบบแผน โดยครูกลุ่มนี้จะ ได้มาช่วยสร้างความเข้าใจ มาคอยให้ความรู้ แนะนำ และให้คำปรึกษาในการทำ PLC หรือมี

แบบอย่างที่ดีในการทำ PLC ให้กับคุณครูที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC ซึ่งจักเป็นประโยชน์อย่างมากที่จะมาช่วยผลักดัน PLC ให้ประสบผลสำเร็จได้”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 , กุมภาพันธ์ 2564)

“ทั้ง 5 โรงเรียน ในสหวิทยาเขตวิภาวดีควรมีการทำงานร่วมกันในการทำ PLC จัดทำปฏิทินการดำเนินงานไว้ให้ชัดเจนและมีความต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการจัดประชุมสัมมนาาร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและครู เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายบุคคล ร่วมกับครูผู้สอน โดยมารวมตัวกัน ร่วมแรงร่วมใจกันหาแนวทางในการขับเคลื่อน PLC ให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาครูในด้านการทำผลงานและการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ครูผู้สอนร่วมกันทำ PLC แบบจริงจัง เนื่องจาก PLC จะถูกนำมาใช้ในการนับชั่วโมงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของครู โรงเรียนควรมีการจัดทำคู่มือ PLC จัดระบบจัดเก็บ PLC ให้เป็นเรื่องเป็นราว ทางด้านฝ่ายผู้บริหารต้องช่วยเหลือและดูแลครูในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง จน PLC กลายมาเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และอีกหนึ่งปัจจัยในการขับเคลื่อน PLC คือ นักเรียน ครูนำปัญหาของนักเรียนมากำหนดเป็นหัวข้อหรือประเด็นในการร่วมกันแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาได้ ถือเป็นความภูมิใจและผลงานของครูได้เลย ซึ่งหลายคนได้รับรางวัล เช่น รางวัลครูดีเด่นหรือรางวัลการสอนต่างๆ ซึ่งก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้ครูอยากทำ PLC โดยผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อพัฒนาครู ทั้งควรส่งเสริม และติดตามเป็นระยะ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 , กุมภาพันธ์ 2564)

“ผู้บริหาร บุคลากรครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน PLC โดยด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมอบแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครู สามารถทำเป็นแบบอย่างได้ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอและเห็นผลเชิงประจักษ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทำให้มีค่านิยมที่ตีร่วมกัน มองเห็นเป้าหมาย และเข้าใจประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติจริง ด้านบรรยากาศ ควรมีความอ่อนคลายส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาได้ดีขึ้น ด้านครูผู้สอน ควรลงมือปฏิบัติตามกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้ร่วมวิชาชีพได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างรอบด้าน ทันท่วงที และเกิดความสามัคคีจากการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ควรเริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ตาม

ด้วยวางแผนด้วยความร่วมมือ กำหนดความคาดหวังในระดับสูง เริ่มจากกลุ่มเล็ก ศึกษาและใช้ข้อมูล วางแผนเพื่อความสำเร็จ และนำแผนที่ทำสำเร็จเชิญชวนให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วม”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 , มีนาคม 2564)

“การขับเคลื่อน PLC ภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามการจัดทำ PLC เป็นระยะ โดยกำหนดปฏิทินการนิเทศไว้ให้ชัดเจนในแต่ละปี การศึกษา และอาจจะมีการจัดประกวด PLC ระดับโรงเรียน เพื่อเป็นการเสริมแรงให้กับบุคลากร ส่วนครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียน และแก้ไขปัญหาในการเรียน ซึ่งในการดำเนินงานต่างๆ ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การขับเคลื่อน PLC บรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีคณะกรรมการการดำเนินการขับเคลื่อน PLC เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานเป็นระยะ โดยฝ่ายบริหารกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 , มีนาคม 2564)

“การสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้บริหารมีส่วนช่วยให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานนั้นๆ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสื่อสารทางบวกกับครูผู้สอน โดยเน้นชี้จุดดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน แบ่งปันเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหา ก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยในการขับเคลื่อน PLC ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องเข้าใจกระบวนการ PLC ให้ชัดเจน โดยนำ PLC มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทุกฝ่ายในการศึกษาหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน หรือเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนเพื่อความยั่งยืน โดยมุ่งผลประโยชน์เพื่อศิษย์เป็นสำคัญ”

(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 , มีนาคม 2564)

จากความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการทางการศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 คน เกี่ยวกับแนวทางในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้แนวทางในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร และด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จึงสรุป

เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต
วิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร

1.1 มีเสรีภาพในโรงเรียน ครูและนักเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นโดยยึด
หลักประชาธิปไตย ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และดูแลในด้านต่างๆ อย่างใกล้ชิด

1.2 มีเครือข่ายการการสนับสนุนที่ดี โดยผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร
ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างการบริหารโรงเรียนร่วมกับ
กับผู้บริหารและครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยั่งยืน โดยมุ่งผลประโยชน์และ
คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในสหวิทยา
เขตและภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาไปในทิศทาง
เดียวกัน โดยมีการกำกับติดตามการดำเนินงาน รายงานผล และร่วมกันประเมินผลเป็นระยะ ด้วยการ
มีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารที่ให้การสนับสนุน และนิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จน PLC
กลายมาเป็นวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน

2) ด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร

2.1 มีนโยบายและโครงสร้างการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมอบแนวทางในการ
ปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครู สามารถทำเป็นแบบอย่างได้ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลเชิงประจักษ์

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่
สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันกับยุคสมัย และ
จัดกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2.3 มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูน
ความรู้ โดยมีการจัดอบรมในหัวข้อหรือประเด็นที่ครูสนใจ หรือสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนา
จากองค์กรภายนอก โดยมุ่งผลประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ

2.4 มีการสื่อสารทางบวกกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเน้นชี้จุดดี
เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และรับฟังความคิดเห็นจากครู ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่ายมี
ความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมี
ประสิทธิภาพ

3) ด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 มีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ให้่องแท้ โดยเข้ารับการอบรม
สัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC หรือศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการขับเคลื่อน PLC
ภายในสถานศึกษาให้เกิดความชัดเจน

3.2 มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการการทำ PLC มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

3.3 พัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันโลก และเข้ารับการพัฒนาตนเองภายในองค์กรหรือจากองค์กรภายนอกเป็นระยะๆ

3.4 มีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน แบ่งปันเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ประกอบด้วยผู้บริหารกํานักวิชาการทางการศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 6) ค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression by Stepwise) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านครูผู้สอน และด้านบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอในประเด็นหัวข้อแบ่งเป็น 3 ด้าน โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างองค์กร คือ 1) มีเสถียรภาพในโรงเรียน ครูและนักเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักประชาธิปไตย 2) มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดีโดยผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างการบริหารโรงเรียนร่วมกันกับผู้บริหารและครู 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในสหวิทยาเขตและภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร 1) มีนโยบายและโครงสร้างการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมอบแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครู 2) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 3) มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้ 4) มีการสื่อสารทางบวกกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเน้นชี้จุดดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา 1) มีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ให้ถ่องแท้ 2) มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ 3) พัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4) มีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน แบ่งปันเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต วิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน ครู นักเรียน และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลจากการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการให้กับนักเรียนในทุกๆ ปีการศึกษา 3) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ และเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ครูยังร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน และ 4) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ครูก็ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงาน รับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จโดยใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกัน ส่วนการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมนั้น ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ กำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี และร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ที่พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยการ ด้วยขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบ

6 ด้าน ได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง 2) ภาวะผู้นำเร้า ศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลัง เชื่อมทิศ วิสัยทัศน์ร่วม 4) ระบบเปิดแบบพนักกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงาน การเรียนรู้ 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนง ร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ 6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสท วิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสทวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง 3 คู่ และระดับปานกลาง 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงลำดับค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้าน บรรยากาศองค์กร และ 4) ด้านครูผู้สอน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสทวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ในระดับสูงที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู นักเรียน และผู้ปกครองในระบบบริหารของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในการอุทิศตนเพื่อการศึกษา เข้าถึงทุก กลุ่มครูผู้สอน มีการเสริมแรงครูในทุกโอกาสที่สามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐภา นครสูงเนิน (2558 : 7-11) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย และด้านการกำกับ ติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงความสามารถในการบริหารกิจกรรม โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น พฤติกรรมดังกล่าว ของผู้บริหารจะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่ง จะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Vanblaere, B. & Devos, G. (2016) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำ โรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำของผู้นำที่แสดงออกหรือมอบอำนาจ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการจัดเรียนการสอน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ และมีการปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรัก สามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปวีณา เจริญภูมิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้ จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord, 1997) วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมและมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ คือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตร และประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งมีวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีขนบประเพณี และวิธีการทำงานซึ่งเป็นกิจวัตรประจำวัน จึงมีอิทธิพลต่อครูทั้งทางตรงและทางอ้อม และวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนโดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรม ส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560 : 130) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้านส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีบรรยากาศของความเป็นวิชาการแต่รู้สึกผ่อนคลาย ครูและนักเรียนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติร่วมกัน ทั้งยังส่งเสริมในเรื่องการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันโลก ซึ่งสอดคล้อง

กับการวิจัยของ วาสนา ทองทวีงยศ (2560 : 39-41) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่างๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษา พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา คือ ลักษณะภายในของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรู้ หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

ปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ครูทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเห็นร่วมกันในการพัฒนานักเรียน มุ่งมั่นอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิรัชดา ทานิล (2561 : 99-100) พบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ประกอบด้วย การวิเคราะห์งานการสอน และการประเมินความสามารถทางการสอนของกลุ่ม ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นเดียวกัน

3. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านโครงสร้างองค์กร คือ 1) มีเสรีภาพในโรงเรียน ครูและนักเรียนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และดูแลในด้านต่างๆ อย่างใกล้ชิด 2) มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี โดยผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างการบริหารโรงเรียนร่วมกันกับผู้บริหารและครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยั่งยืน โดยมุ่งผลประโยชน์และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในสหวิทยาเขตและภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการกำกับติดตามการดำเนินงาน รายงานผล และร่วมกันประเมินผลเป็นระยะ ด้วยการมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารที่ให้การสนับสนุน และนิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จน PLC กลายมาเป็นวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาดา น้ำใจดี (2552 อ้างถึงใน สอนง โลหิตวิเศษ, 2561 :

37-38) พบว่า โครงสร้างชุมชน เน้นโครงสร้างชุมชนแบบเครือข่าย (network) ซึ่งส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนและข้ามชุมชน โครงสร้างแบบนี้จะส่งเสริมให้คนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจ อันก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จได้ และการมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ การแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร 1) มีนโยบายและโครงสร้างการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมอบแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครู สามารถทำเป็นแบบอย่างได้ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลเชิงประจักษ์ 2) ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันกับยุคสมัย และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 3) มีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพ และเพิ่มพูนความรู้ โดยมีการจัดอบรมในหัวข้อหรือประเด็นที่ครูสนใจ หรือสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาจากองค์กรภายนอก โดยมุ่งผลประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ 4) มีการสื่อสารทางบวกกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเน้นชี้จุดดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และรับฟังความคิดเห็นจากครู ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sandra M. Kaiser (2000 อ้างถึงใน วาสนา ทองทวีชัยศ, 2560 : 29-30) พบว่า การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรศักดิ์ นิมากร (2560) พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุม ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกันในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบาย และควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามหลังการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 3 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา คือ 1) มีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ให้ถ่องแท้ โดยเข้ารับการอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC หรือศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการขับเคลื่อน PLC

ภายในสถานศึกษาให้เกิดความชัดเจน 2) มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการการทำ PLC มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 3) พัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันโลก และเข้ารับการพัฒนาตนเองภายในองค์กรหรือจากองค์กรภายนอกเป็นระยะๆ 4) มีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน แบ่งปันเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dora, H. (2015) พบว่า ระดับความสามารถและการรับรู้ของครูสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศกพลวรรณ สีนประเสริฐ (2562) พบว่า การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการสะท้อนการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ซึ่งมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน มีสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ที่ดี และมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน โดยมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักและสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา จากระดับสภวิทยาเขต เป็นระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับจังหวัด หรือ ระดับประเทศ
2. ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ด้านนโยบายจากภาครัฐ ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านระบบองค์กร เป็นต้น



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลวรรณ และนันทวรรณ ทิพย์เนตร. (2560). รายงานโครงการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). เข้าถึงเมื่อ 5 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/5DEC/index.php?option=com_content&view=article&id=26&Itemid=32
- กองทิพย์ นาควิเชตร. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ : คนอุดมศึกษาสุจริตคิดชอบ The Honesty Higher Education Personnel Learning Community. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 23, 2 (สิงหาคม-ธันวาคม).
- เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน. วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต 15, ฉบับพิเศษ (ตุลาคม-ธันวาคม). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุสิทธิ์ เกลี้ยงสง และทวิวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 5,1 (มกราคม-เมษายน).
- ชวลิต ชุก้าแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community: PLC. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 23, 2 (ธันวาคม).
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 10, 31 (มกราคม-มีนาคม).
- ดุชนิ ดำมี. (2557). การศึกษาตลอดชีวิต: พัฒนาสังคมไทยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้. วารสาร Mahidol R2R e-journal 1,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ถวิล อรัญเวศ. (2562). เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://thawin09.blogspot.com/2017/02/plc.html>

นิตยา หล้าทูนธีรกุล, (2561). ครบเครื่องเรื่อง PLC : Professional Learning Community ให้มี

นวัตกรรมยุค Thailand 4.0. สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น, 3 (2561).

นันทนัช นันทพงษ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC). เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย. เชียงใหม่.

ปิยะมาศ วงศ์แสน. (2560). วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 11, 1 (มกราคม – มิถุนายน).

ปวีณา เจริญภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 6,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม).

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2,3 (2561).

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพา กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา 9, 3 (2014). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2, 2 (2560).

ยุพาภรณ์ ตรีไพรวงศ์ และกรรทอง ออมสิน. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 34, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2561).

ละดา ดอนหงษา และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”

วิจารณ์ พานิช. (2559). บันทึกชีวิตครูสู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ. เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. กรุงเทพฯ. จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิรัชดา ทานิล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 8,2 (กรกฎาคม-ธันวาคม).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศกลวรรณ สีนประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิน คุ่มครอง. (2555). การศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี สหม. 2. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 53, (2561).
- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ 6, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2560). เข้าถึงเมื่อ 7 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary2.obec.go.th/school/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2561). แผนการดำเนินงานขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community). โรงเรียนประชารัฐธรรมคุณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2559). แนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. ชุติวิชา 23728 หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). เข้าถึงเมื่อ 3 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea->
- หนูฤทธิ ไกรพล. 2558. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 34, 6 (พฤศจิกายน - ธันวาคม).
- เอกพล อยู่ภักดี. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 5,2 (พฤษภาคม-สิงหาคม).
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/49958>
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bryk, A., Camburn, E. & Louise, K.S. (1999). Professional learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences. *Educational Administration Quarterly*: 35 supplement (1999).
- Dora, H. (2015). Exploring the relationship between school-level teacher qualifications and teachers' perceptions of school-based professional learning community practices. เข้าถึงเมื่อ 13 พฤษภาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X15300196>
- Hinkle D. E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston : Houghton Mifflin.
- Hipp K.K. & Huffman J.B. (2003). Professional learning communities: assessment development effects. Paper presented at the international Congress for School

Effectiveness and Improvement, Sydney, Australia, January 5-8.

Hord, S.M. (1997). Professional learning communities: communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory, Austin : Texas.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities."

In Education and Psychological Measurement. 30 (1970).

Ke Xu. (2012). A comparison Study of the Professional Learning Communities in the United States and China. San Diego State University. United States.

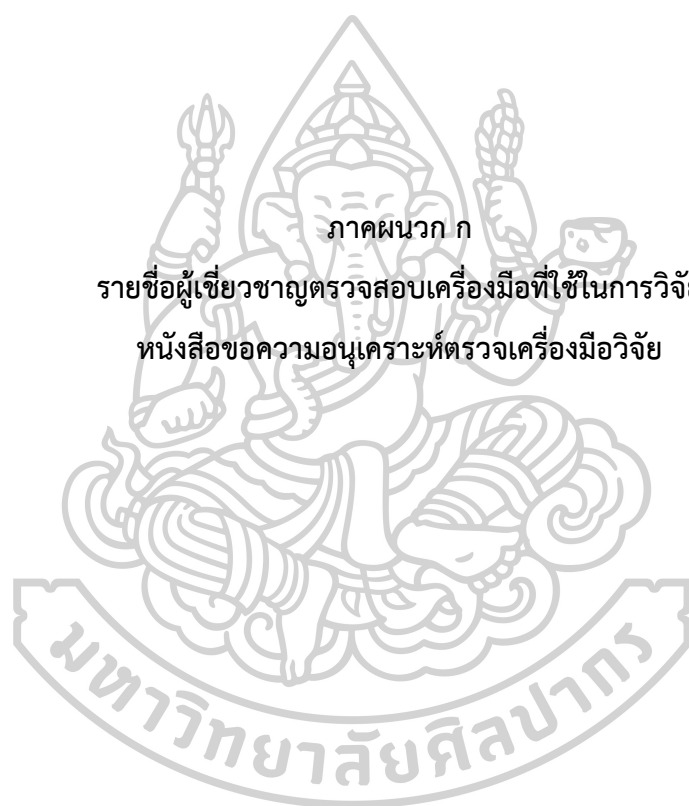
Rebecca M. (2015). An Examination of Qualities of Effective Professional Learning Communities in Urban Schools. Baylor University. Texas, United State.

Vanblaere, B. & Devos, G. (2016). Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. Ghent University, Belgium.





ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร. กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุวรี ญาณปรีชาเศรษฐ
อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สมวงษ์ แปลงประสพโชค
อาจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร



ที่ อว 8606 (๗๖) / 3597



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี "

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้
ผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อิทธิมาศ มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.034-218790

ที่ อว 8606 (นศ.) / 3595

วันที่ 2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวีร์ ญาณปริชาเศรษฐ

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อริชมาส มากजू)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8606 (ว.จ.) / 3596



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมวงษ์ แปลงประสาธโชค

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี "

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้
ผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษารแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	1. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00
	2. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
	3. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00
	4. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	5. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00
	6. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ	+1	+1	+1	1.00

องค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
2. การสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)	6. และความรู้ที่ดี (ต่อ)				
	7. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการ ตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่ง การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00
	8. ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และ อุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ มุ่งหวังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็น สำคัญ	0	+1	+1	0.67
3.การจัดสภาพ แวดล้อมที่เอื้ออำนวย	9. ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่ จากผู้บริหารในการจัดสภาพ แวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพ ภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการ เรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00
	10. ครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00
	11. ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยในการทำงานจาก ผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00
	12. ครู นักเรียน และผู้บริหารมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.00

องค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
4. การร่วมเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้	13. ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและ แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียน ของนักเรียน	+1	+1	0	0.67
	14. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการ จัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตาม มาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00
	15. ครูได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้าน ต่างๆเพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการ จัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00
	16. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วน ร่วมและแสดงความคิดเห็นในการ เรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียน การสอน	+1	+1	0	0.67
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	17. ครู นักเรียน และผู้บริหาร ร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00
	18. ครู นักเรียน และผู้บริหาร ร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทางวิชาการ	+1	+1	+1	1.00
	19. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิด และความรู้ร่วมกันกับผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00

องค์ประกอบของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ (ต่อ)	20. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศ ติดตาม และแสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูล ย้อนกลับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสท
วิทยาเขตวิภาวดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1. ด้านครูผู้สอน	1. ครูมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ใน การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00
	2. ครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และ ร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00
	3. ครูมุ่งมั่นในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมที่ดี ให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	1.00
	4. ครูมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาให้ นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมี คุณภาพ	+1	+1	+1	1.00

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2	
2. ด้านภาวะผู้นำ	5. ครูได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารในการอุทิศตนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	1.00
	6. ครูได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
	7. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือ การจัดการเรียนรู้ และระบบบริหารของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00
	8. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	9. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	0	0.67
	10. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรัก สามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00
	11. ครูมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันกับผู้บริหาร	0	+1	+1	0.67
	12. ครู นักเรียน และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.00

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ	1	2	
4. ด้านบรรยากาศ องค์กร	13. ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้ สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย	0	+1	+1	0.67
	14. ครูและนักเรียนได้รับการส่งเสริม จากผู้บริหารในการจัด สภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00
	15. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้าน ต่างๆในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00
	16. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการ กำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นบรรทัดฐาน เดียวกัน	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



ที่ อว 8606 [น.พ.] / 3600
๑๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีวิทยา 2

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะ ขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาค้างกล่าวได้ทดลองเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานครคำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์กรประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทำแบบสอบถามทุกท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการและครบถ้วน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิรารวรรณ เพ็ชรนาวา

นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 11 - 20 ปี
 3. 21 - 30 ปี 4. มากกว่า 30 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้

1. ศิลปะ
 2. ภาษาไทย
 3. คณิตศาสตร์
 4. การงานอาชีพ
 5. ภาษาต่างประเทศ
 6. สุขศึกษาและพลศึกษา
 7. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 8. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 9. อื่น ๆ

ตอนที่ 2 องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็น” ตามความเป็นจริงของโรงเรียนท่านมากที่สุด ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง บริบทที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง บริบทที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง บริบทที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง บริบทที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง บริบทที่ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม					
1. ครูมีส่วนร่วมร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน					
2. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ					
3. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนร่วมกัน					
4. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม					
5. ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน					
6. ครูมีส่วนร่วมร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี					
7. ครูมีส่วนร่วมร่วมกับผู้บริหารในการตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ					

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)					
8. ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ มุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย					
9. ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน					
10. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ					
11. ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้บริหาร					
12. ครู นักเรียน และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้					
13. ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน					
14. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
15. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ					
16. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน					
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
17. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
18. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ					
19. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ต่อ)					
19. และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ต่อ)					
20. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศ ติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน					

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **“ระดับความคิดเห็น”** ซึ่งมีความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านครูผู้สอน					
1. ครูมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2. ครูตระหนัก เห็นความสำคัญ และร่วมกันขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน					
3. ครูมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีให้กับนักเรียน					
4. ครูมุ่งมั่นอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีคุณภาพ					
ด้านภาวะผู้นำ					
5. ครูได้รับแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารในการอุทิศตนเพื่อการศึกษา					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)					
6. ครูได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บริหารในการปฏิบัติ งานทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จ					
7. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือ การจัดการเรียนรู้ และระบบบริหารของโรงเรียน					
8. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
9. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นกัลยาณมิตร					
10. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนักเรียนให้มีความรัก สามัคคี ผูกพันกัน และรักโรงเรียน					
11. ครูมีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันกับผู้บริหาร					
12. ครู นักเรียน และผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
ด้านบรรยากาศองค์กร					
13. ครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
14. ครูและนักเรียนได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน					
15. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านต่างๆในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน					
16. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้
หากมีข้อสงสัยกรุณาสอบถามที่ นางสาววิภาวรรณ เพ็ชรนาวา โทร. 089-901-5289 หรือ E-mail: wi_phetnawa@hotmail.com



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
สำหรับผู้ให้ข้อมูลหลัก (ผู้อำนวยการโรงเรียน)
เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

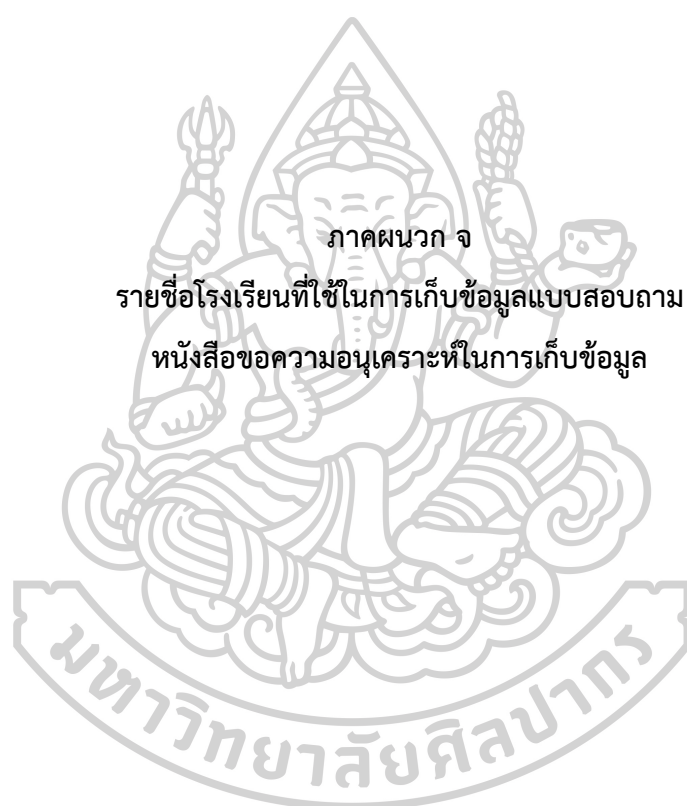
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร

ข้อคำถาม

1. สภาพปัจจุบันในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี เป็นอย่างไร
2. ปัญหาหรืออุปสรรคที่ผ่านมาในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี มีอะไรบ้าง
3. ปัจจัยด้านใดบ้างที่ช่วยให้การขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
4. ในการขับเคลื่อน PLC ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี ให้ประสบความสำเร็จ ควรมีแนวทางอย่างไร





รายชื่อโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอุปถัมภ์)	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	เขตสายไหม	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2	เขตสายไหม	กรุงเทพมหานคร



ที่ อว 8606 (ทศ) / 3601



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

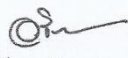
เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบำรุง

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790

ที่ อว 8606 ๒๕๖๓/๒๖๐๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนลิเก็น(วัฒนานันท์อุปถัมภ์)

ด้วย นางสาววิวารวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากजू)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790

ที่ อว 8606 (๒๖๖) / 3602



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนคอนเมืองจตุรจินดา

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790

ที่ อว 8606 (นสจ)/3603
๘๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวาร หัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูทราบ
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

ที่ อว 8606 (๖๖๙) / 3๖๐4



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร
 พระราชวังสนามจันทร์
 อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
 สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
 ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งครูทราบ
 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อริกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
 นครปฐม โทร.034-218790



ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์
หนังสือขอสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ดร.กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. รศ. ดร.วินัย คำสุวรรณ
ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
3. ผอ.จุฑาธินี สิงห์รัญ
ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศรีนครินทร์บุรีรัมย์
4. ศน.วันชัย คงเพชร
ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต. 2
อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
5. ผอ. ดร.นารี คุณาเรืองรอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
6. ผอ. เผด็จ อุทุมสุกุลรัตน์
ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
7. ผอ. ไพฑูรย์ สีสังข์
ผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอุบลรัตน์)
8. ผอ. มิตรชัย สมสำราญกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา
9. ผอ. ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
10. ผอ. ดร.กรวิทย์ เลิศศิริโชติ
ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

ที่ อว 8606/๒๖๓/๒๕๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบำรุง

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาสำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์ รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้ นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา หมายเลขโทรศัพท์ 089-901-5289 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
วิทยาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

ที่ อว 8606 (นพ.) / 3594
๐๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครที่อุบลรัตน์)

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
ขอสัมภาษณ์ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ความอนุเคราะห์
แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาสำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์
รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้ นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า หมายเลขโทรศัพท์ 089-901-5289
เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790

ที่ อว 8606 เนหา/3591



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนคอนเมืองจตุรจินดา

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอสัมภาษณ์ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาสำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์ รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้ นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาว่า หมายเลขโทรศัพท์ 089-901-5289 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

ที่ อว 8606 เพท / 3592
๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " แนวทางการพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร " มีความประสงค์จะ
ขอสัมภาษณ์ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดให้ความอนุเคราะห์
แก่นักศึกษาดังที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาสำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์
รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้ นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา หมายเลขโทรศัพท์ 089-901-5289
เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 034-218790

ที่ อว 8606 (๒๕๖) / 35๑3



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

8 มิถุนายน 2563

เรื่อง ขอสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2

ด้วย นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา รหัสประจำตัว 60260305 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะ ขอสัมภาษณ์ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์ แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาสำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าสัมภาษณ์ รายละเอียดเพิ่มเติมต่างๆ บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้ นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา หมายเลขโทรศัพท์ 089-901-5289 เป็นผู้ประสานงาน โดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อธิกมาส มากจู้)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาววิราวรรณ เพ็ชรนาวา
วุฒิการศึกษา พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์
เอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
พ.ศ.2560 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์
เอกพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน 900/3 หมู่ 7 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

