

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

GUIDELINE FOR BUILDING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES IN
SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 38

SUKHOTHAI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-120

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

GUIDELINE FOR BUILDING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES IN
SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 38
SUKHOTHAI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-120

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

GUIDELINE FOR BUILDING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES
IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 38 SUKHOTHAI PROVINCE



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2019

KMITL-2019-ED-M-218-120

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2019

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

นักศึกษา

นางสาวธมลพรรณ คັນธนู

รหัสประจำตัว

58603032

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

พ.ศ.

2562

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย การดำเนินการวิจัยมีดังนี้ คือ 1) แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดโดยใช้ตาราง Taro Yamane จำนวน 345 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 78 คน เลือกแบบเจาะจง ครูผู้สอน 231 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 รวมทั้งสิ้น 52 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .437) และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .484)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Guideline for Building Professional Learning Communities in Schools Under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province
Student	MissThamonphan Kunthanoo
Student ID.	58603032
Degree	Master of Industrial Education
Program	Education Administration
Year	2019
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kanchana Boonphak
Thesis Co-Adisor	Assistant Professor Dr. Suwanna Innoi

ABSTRACT

The purposes of this research were: to study the guideline on building professional learning communities in schools, and to assess the suitability, the profitability and the feasibility of building professional learning communities in schools under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province. The research methodology were : 1) To study the guideline on building professional learning communities in schools under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province. The sample group consisted of 345 people, selected by the purposive sampling techniques from 36 School Administrators and 78 school committee, and selected by the simple random sampling from 231 teachers. The research instrument used in this study was questionnaire that overall reliability of the instrument was 0.971. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, and standard deviation. 2) To assess the suitability, the profitability and the feasibility of the guideline on building professional learning communities in schools under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province. The sample group consisting of 52 people selected by a purposive sampling technique: those were School Directors, Deputy Directors for Academic Affairs, Head of Professional Learning Community, and appointed person from School Director under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province, academic year 2018. The research instrument used in this study was the feasibility assessment form. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

This researcher found that 1) the opinions of the sample group towards the guideline on building professional learning communities in schools under Secondary Educational Service Area Office 38 Sukhothai Province was at high level ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = .437) and the opinions of the sample group towards the guideline on building professional learning communities in schools under Secondary Educational Service

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Area Office 38 Sukhothai Province following the suitability, the profitability and the feasibility was at high level ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = .484).



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา บุญภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการจัดทำ วิทยานิพนธ์จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และอาจารย์ ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการค้นคว้าจัดทำ วิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ผู้อำนวยการเรื่องวิทยุ ปรากฏวงษ์ ผู้อำนวยการสุทนต์ ทับจาก และศึกษานิเทศก์ไกรสร พรหมลา ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 5 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และความหวังดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดาและมารดาผู้ ล่วงลับของผู้วิจัย และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพเพียง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอ อภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ฉมลพรรณ คันธนู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38.....	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	12
2.2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	13
2.2.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	15
2.2.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	18
2.2.4 ประโยชน์ของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.....	21
2.2.5 สภาพของสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	22
2.3 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.....	23
2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน.....	41
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	52
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
3.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	61
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	62
4.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	71
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน.....	71
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	97
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	115
ภาคผนวก จ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	120
ประวัติผู้เขียน.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	53
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	55
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน.....	61
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย....	63
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม.....	64
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการให้ครูได้มีโอกาสนำมาร่วมกัน.....	65
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน.....	66
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน.....	67
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน.....	68
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน.....	69
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการประเมินผลงาน.....	70
4.10 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม.....	72
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเหมาะสม.....	73
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นประโยชน์.....	74
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นไปได้.....	75
ง1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย.....	116
จ1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	121

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน ก็คือ การศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนในการสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน เพื่อให้ประชาชนในชาติเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะนิสัย ใฝ่เรียนรู้ มีพฤติกรรมที่มุ่งแสวงหาความรู้อยู่เสมอ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและบุคคลในชุมชนและสังคม (เฉลิมชาติ เมฆแดง และคณะ. 2558 : 171) โดยประเทศไทยได้ดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 และพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ซึ่งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็ก เยาวชน และประชาชน จากการบังคับใช้กฎหมายข้างต้นอยู่ในระดับที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ สำหรับเชิงคุณภาพยังคงมีสภาพปัญหาปรากฏอยู่ ซึ่งอาจเกิดปัจจัยและข้อจำกัดในการบังคับใช้กฎหมายในหลายประการ และจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขให้สามารถเกิดผลลัพธ์ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศไทยในช่วงระยะที่ผ่านมาได้ผลักดันให้เกิดกฎหมายฉบับใหม่ที่มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อแนวทางและกลไกการดำเนินการขับเคลื่อนและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของประเทศไทยในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 4) ซึ่งจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของไทยตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ขณะเดียวกันก็มีจิตสำนึกทางสังคมที่ถูกต้องรู้จักสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับว่าเป็นความฝันและความหวังสูงส่งในการจัดการศึกษาของไทยในอนาคตที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรรับรู้และตระหนักร่วมกัน (สมาน อัครภูมิ. 2557 : 19) โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (เรวณี ชัยเชาวรัตน์. 2556 : 34)

ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังระบุในนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พุทธศักราช 2558 ที่กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกันและระหว่างโรงเรียนหรือองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พุทธศักราช 2552 - 2559) กรอบการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552 - 2561) และนโยบายทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนของประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติอารยประเทศ ทำให้กระแสดูชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเริ่มได้รับการกล่าวถึงในกลุ่มของนักวิชาการและนักการศึกษาไทยและมีการศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ทั้งนี้การเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อร่วมพลังในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในมิติการศึกษาไทยและต่างประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายเหมาะสม ซึ่งเด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะรับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้มาก (โสพล สีหะอัมไพ. 2558 : online) ซึ่งยังอธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ในอดีตหน้าที่ของครูผู้สอน มีบทบาทมากในด้านการเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นผู้พูด นักเรียนต้องเป็นผู้ฟัง ครูเป็นคนสั่ง นักเรียนต้องทำตาม แต่ในยุคศตวรรษที่ 21 หัวใจสำคัญของการเรียนการสอน คือ PLC ซึ่งเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมโดยสิ้นเชิง คือ เปลี่ยนจากคำว่าครูสอน มาเป็นครูฝึก เปลี่ยนจากห้องสอน มาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครู มาเป็นเน้นการเรียนของนักเรียน เปลี่ยนจากการเรียนเป็นรายบุคคล มาเป็นการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขัน มาเป็นการเรียนแบบช่วยเหลือ แบ่งปันกัน เปลี่ยนจากครูบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุก ในการเรียน ให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงงานให้นักเรียนแบ่งกลุ่มกันลงมือทำ PLC เป็นการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในระดับจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลง นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้จากการปฏิบัติ ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับนักเรียน ด้วยการลงมือทำร่วมกันกับนักเรียนได้ ชีระ รุญเจริญ (2550 : 228) กล่าวว่าโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรโรงเรียนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไปอย่างรวดเร็ว

ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วางแผน การสะท้อนกลับการประเมินผล ความเกี่ยวพันกับผู้ปกครองและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มีอาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียน และพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชนโรงเรียนโดยผ่านการนิยามที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหาร นักเรียน ครู สมาชิกในคณะทำงาน และบุคคลอื่นๆ ในชุมชน (Speck. 1999 : 122-123)

จากข้อมูลดังกล่าว ในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานั้น การกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง บุคคลที่สามารถนำองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่สำคัญและยากต่อการปฏิบัติ แต่เป็นกระบวนการสำคัญที่ขาดไม่ได้ที่จะทำให้โรงเรียนกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาพึงต้องตระหนักและมองหาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากขาดกลไกที่สำคัญ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย เพื่อเป็นข้อมูลและความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งเรียนรู้ของนักวิชาการ ดังนี้

1.3.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : 6) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ
2. การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน
3. การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อบ่มเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน
4. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถาน
5. การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิต และคณะ (2557 : 124 – 133) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ชุมชนก็ลายฉิมิตรตามวิถีไทย
2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ
3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม
4. ระบบเปิดแบบพนิกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน
5. ระบบทิมเรียนรู้สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559 : 941 – 942) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้
2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. การประเมินผลที่คาดหวัง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 39-40) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน
2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้
3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม
4. เจื้อนใจที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. การแบ่งปันการปฏิบัติ

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน
2. การเปิดกว้างให้มีปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู

3. การรวมกลุ่มเพื่อบ่มเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน
4. การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม

Louis and Miles (1994 : 54-57) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะแก้ปัญหา
2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน
3. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน

Hord (1997 : 80) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน Supportive and Shared Leadership
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ Collective Creativity
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม Shared Values and Vision
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย Supportive Conditions
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล Shared Personal Practice

Sergiovanni (1998 : 1-37) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น
2. การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง
3. ต้องไม่ใช่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นเพื่อรักษาคุณงามความดี
4. ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

จากแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้พิจารณา วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกันและเหมาะสมกับบริบทในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประกอบด้วย

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
2. การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน
3. การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน
4. การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน
5. การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน
7. การประเมินผลงาน

1.3.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินของนักวิชาการ ในรูปแบบการประเมินดังนี้

Danie L. Stufflebeam (อ้างใน เชาว์ อินโย. 2553 : 125-129) กล่าวว่า การประเมินประกอบด้วย

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)
3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 46-48) กล่าวว่า มาตรฐานการประเมิน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standard)
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard)
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard)
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard)

จากแนวคิด ในรูปแบบการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยจึงใช้การประเมินของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยใช้การประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย คือ

1. ด้านความเหมาะสม
2. ด้านความเป็นประโยชน์
3. ด้านความเป็นไปได้

โดยไม่ได้ด้านความถูกต้องเนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาหาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งยังไม่ได้นำไปใช้จริงในโรงเรียน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

1.4.1.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,450 คน

1.4.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 345 คน กำหนดโดยตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane

1.4.2.1 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

1.4.2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1.2 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 167 คน

1.4.2.1.3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 52 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยพิจารณาจาก 7 ประเด็น ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
2. การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน
3. การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน
4. การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน
5. การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน
7. การประเมินผลงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน หมายถึง วิธีการดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

1.5.1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม หมายถึง การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน กระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการให้เป็น มีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง เป็นข้อความที่กระชับชัดเจนดึงดูดและมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง

1.5.1.2 การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน หมายถึง การนำข้อมูลข่าวสาร ประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของคณะครูมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน พิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหาร

1.5.1.3 การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู ให้ความอิสระในการทำงาน และมีความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1.4 การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน หมายถึง การร่วมกันทำงานของครูและสมาชิกทุกคน โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไร ทุกคนต้องยอมรับและมีการวางแผนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครู การแสดงออกของผู้ร่วมงาน การแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน การเสียสละ มีความเต็มใจในการทำงาน การยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน

1.5.1.5 การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง สนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.5.1.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน หมายถึง การดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษา เห็นความสำคัญทางการศึกษา มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนรู้ที่เป็นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน

1.5.1.7 การประเมินผลงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงงาน ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ ต่อไป

1.5.2 การประเมิน หมายถึง วิธีการพิจารณาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

1.5.3 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการหรือปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย จำนวน 26 โรงเรียน

1.5.5 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน

1.5.6 คณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสถานศึกษาแต่งตั้งตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง กรรมการที่เป็นผู้แทนครู กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน และผู้อำนวยการ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2.4 ประโยชน์ของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.2.5 สภาพของสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2.3 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.3.1 ความจำเป็นของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3.2 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.3.3 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
 - 2.3.4 การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน
 - 2.3.5 การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน
 - 2.3.6 การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน
 - 2.3.7 การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน
 - 2.3.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน
 - 2.3.9 การประเมินผลงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38

จากการที่ศึกษานโยบายข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีแนวทางนโยบายที่สอดคล้องและเล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และจุดเน้นการดำเนินงานการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรนำในการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาระบบการส่งเสริมให้เยาวชนของสถานศึกษาในสังกัด ไปสู่จุดสูงสุด ของศักยภาพในตนเองและเข้าสู่เส้นทางอาชีพตามความฝัน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้นักเรียนระดับมัธยม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบูรณาการจัดการศึกษา
4. ส่งเสริมและพัฒนา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย มีคุณภาพ และได้รับโอกาสในการศึกษาระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมทำหน้าที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 และสถานศึกษาในสังกัดมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
- กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล

1.1.1 นักเรียนชั้น ม.3 และ ม.6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 3

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประหยัด สมานฉันท์ รักษา ศาสน์ กษัตริย์ ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับชั้น ม. ต้น อยู่อย่างพอเพียง

1.2.2 นักเรียนระดับชั้น ม. ปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้ความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กรวิชาชีพ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรสังคมอื่น และองค์กรทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตรโดยเขตพื้นที่การศึกษา โดยเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นได้ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.1.5 ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพมีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติอย่างเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมจัดสรรครุภัณฑ์และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศได้รับการแก้ไขแทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน มีระบบการนิเทศ เร่งรัดติดตาม ประเมินผลสถานศึกษา และครูที่เข้มแข็ง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชุกชุมโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง/อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.1.5 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายใน ได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 9) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรในชุมชนเพิ่มพูนความสามารถเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ชุมชนเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

กัลยาณี คำแดง (2542 : 19) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มุ่งเน้น กระตุ้นเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา และยังเป็นการขยายศักยภาพให้กับสมาชิกภายในชุมชนที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำเร็จลุล่วง หรือสร้างผลงานที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2543 : 271) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกิดจากรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย และเป็นที่ยังแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543 : 127) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีรูปแบบ การคิดใหม่ มีการตั้งความมุ่งหวังไว้สูงโดยมีการเรียนรู้ การคิดและทำร่วมกันอย่างอิสระ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

วีรวัช มาฆะศิริานนท์ (2543 : 21) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลงานการปฏิบัติงานเต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เชื่อมโยงรูปแบบ เปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์อันเป็นผลได้เกิดศักยภาพ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557 : 288) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มครูที่รวมตัว เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2559 : 1) ได้ให้ความหมาย ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (โรงเรียน) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

सनอง โลหิตวิเศษ (2559 : 31) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มคนที่ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการเรียนรู้ มีทักษะและกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกันแบบหุ้นส่วน มีจุดหมายเดียวกัน ดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 2) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ และศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993 : 78 -91) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนชุมชนให้รองรับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Margardt and Reynolds (1994 : 212) ได้ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง บรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา โดยกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในชุมชน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก

2.2.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 3) กล่าวว่า ชุมชนแห่งวิชาชีพ เป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงแนวคิดความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558 : 38) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงานอันประกอบด้วย (1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้น และให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) Option & Openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

Senge (1990 : 18) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ภายในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การของเราเท่าที่ควร ดังนั้นด้วยความเชื่อดังกล่าว จึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์การได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตัวบุคคลและองค์การที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

Senge (1990 : 18) พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์การของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

Sergiovanni (1994 : 1-37) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์การ” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน” จะมีความเหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขาอธิบายไว้ในงานเขียนชื่อ Building Community in Schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทน โดย Sergiovanni (1994 : 1-37) เห็นว่า “ความเป็นชุมชน” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์การ” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์การ” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิม ของหน่วยงานไว้ ดังนั้น Sergiovanni (1994 : 1-37) จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกรังเกี้ยวรังเกียดเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน

Sergiovanni (1994 : 1-37) ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทรมีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดย Sergiovanni (1994 : 1-37) เชื่อว่าชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็น

ชุมชนขึ้น ทั้งนี้ การมีอุดมการณ์ร่วมกัน (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ Sergiovanni (1994 : 1-37) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือ เรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่า โดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกันโดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดี มาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อ ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำงานก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งจะกล่าวในแต่ละประเด็นดังนี้

1) ถ้าวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะพบว่า “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional Ideal)” ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านั้นจะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีสอน ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวม ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย ความหวังใจต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่นๆ ได้ชม ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกลิดเดียวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2) ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึด “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” นั้น หมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ โดย Sergiovanni (1994 : 1-37) มีความเห็นว่า ถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียน แก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นไปจนถึงระดับสามารถเป็น “ผู้คอยให้บริการดูแล หรือ Stewardship” ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ “สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้น” ซึ่งหมายความว่า สมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า “สืบเสาะค้นหา หรือ Inquiry” หมายความว่าภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวมและสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา (Inquiring School)” จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุดึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้างและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4) คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Sergiovanni (1994 : 1-37) ก็คือ “การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร (Ethic of caring)” โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร (Caring communities) ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่างๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ ก่อให้เกิด “พลังอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority)” ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

จากแนวคิดสำคัญของ Sergiovanni (1994 : 1-37) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทร เป็นสิ่งที่มีอาจขาดได้ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยชี้ชัดว่า ชีวิตของนักเรียนต้องการมากกว่าที่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ดังนั้นความสำเร็จทางวิชาการจึงไม่ควรเป็นเพียงเกณฑ์เดียวที่ใช้วัดและประเมินผลนักเรียน ควรมีวิธีการอื่นที่ใช้ประเมินด้านความมีคุณธรรมและการวางตนอย่างผู้มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของนักเรียนก็ควรให้ความสำคัญด้วย กล่าวคือ อาจประเมินจากการปฏิบัติตนของผู้เรียนเมื่อต้องติดต่อกับครูนอกชั้นเรียนหรือกับบุคคลทั่วไปก็ได้

นอกจากนี้ Sergiovanni (1994 : 1-37) ยังต่อยุ้ถึง ความจำเป็นที่ต้องอุปมาเปรียบเทียบโรงเรียนให้เป็นชุมชนแทนที่จะเป็นองค์การว่า สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย ที่อยากให้มีการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบ อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียนนั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ของทุกคน โดยทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้บริการและการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้ การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทร กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง Sergiovanni (1994 : 1-37) ได้กล่าวไว้ว่า “การสร้างชุมชนขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดขึ้นมีแนวทางที่แตกต่างขึ้น มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยึดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างพันธะผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้น” เพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น ดังนั้น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม เพื่อให้การทำงานมีแนวทางที่แตกต่าง มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีความผูกพันต่อชุมชน มีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แลกเปลี่ยน เรียนรู้ การทำงานที่มีส่วนร่วมมีความเป็นภาวะผู้นำ ก่อให้เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ที่สุด

จากความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องให้มีความผูกพันต่อชุมชน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การทำงานที่มีส่วนร่วมมีความเป็นภาวะผู้นำ ก่อให้เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.3 คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559 : 167-171) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร ซึ่งได้จำกัดความคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เจือปนไปสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่ง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

เสถียร อ่วมพรหม (2560 : 10-13) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นจุดสำคัญและอธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

1. การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ จากข้อความที่ว่า หากบุคลากรในโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงาน ร่วมกันพิจารณาตามระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษา การบังคับบัญชา แต่งตั้งหน้าที่การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ใช้การพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการมองของผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสนับสนุนจากบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วมันเป็นเรื่องยากเพราะต้องมองหาบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถที่ปราดเปรื่อง และมันก็เป็นเรื่องยากสำหรับบุคลากร เช่นกัน ที่จะต้องนำเสนอแนวคิดต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นคุณสมบัติที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่

2. การรวมผลงานสร้างสรรค์ ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาดังความคิดทางการศึกษาที่ว่า “ที่ไหนมีคนก็มีการขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ความปรารถนา ที่ไหนมีความแปลกใหม่ก็มีการขยายรูปแบบทางความคิด ที่ใดมีความทะเยอทะยานความเป็นอิสระที่นั่นก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน” ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถูกยกขึ้นมาเสนอต่อประชากรจากหลายๆพื้นที่ที่มีทุกๆ ระดับมาร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหา กริฟฟินจึงเรียกวิธีการนี้ว่า การไต่ถามและเชื่อว่า เมื่อผู้บริหารและครูได้ร่วมกันไต่ถาม เขาก็จะเกิดการสร้างสรรค์ การถามจะช่วยให้เขาเอาชนะอุปสรรคของระดับความรู้ และวัตถุประสงค์ได้ การตั้งคำถามจะเป็นข้อโต้แย้งของครู ว่าอะไรคือความสำคัญ การตั้งคำถามจะช่วยเสริมความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในคุณค่าของการทำงานต่างๆ และการตั้งคำถามทำให้ ผู้บริหารและครูสร้างเงื่อนไขร่วมกันหรือเรียกได้ว่าการทำให้ครูและผู้บริหารกลายเป็นผู้เรียนรู้

3. ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นเหมือนทฤษฎีทางความสามารถและภาพนึกคิดทางสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมให้เกิดผลสำเร็จของนักเรียนคุณค่าของการมีส่วนร่วมและการมองนำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม แต่ละคนจะมีเหตุผลในการกระทำความดีโดยทั่วไป คือ การต้องการให้ทุกคนมีความเสมอภาค สัมพันธ์ภาพของแต่ละคนได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า ความรอบครอบถูกสนับสนุนจากการสื่อสารและเกิดความเชื่อมั่นก็เป็นไปได้ในโรงเรียน คุณภาพทางด้านสติปัญญาของนักเรียน การมีความเทียบเท่าหรือกฎเกณฑ์ให้มีเพิ่มสะสมงาน ความสามารถในการรวมกลุ่มจะสร้างความแตกต่างและคุณค่าในการมอง ซึ่งครูผู้สอนจะได้ใช้ในการสอนและการเรียนรู้

4. เงื่อนไขการสนับสนุน ได้กำหนดว่า เมื่อไรที่ไหนอย่างไร บุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันมี 2 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือด้านกายภาพและด้านปริมาณประชากร

4.1 เงื่อนไขทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหายุ่งยากมากของโรงเรียนปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากรในระดับวิทยาลัย ได้มีการนำมาเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียนโดยยังคงมีการจัดระบบตารางเวลาในโรงเรียน ดังนั้นครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

4.2 ด้านปริมาณประชากร การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาต้องเสริมทางด้านบุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในโรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความรู้และพื้นฐานที่ดีนั้นทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่างๆ เพื่อเน้นความสัมพันธ์ภาพในสังคม

5. การมีส่วนร่วม การวิจารณ์พฤติกรรมของครูโดยเพื่อนร่วมงานด้วย ถือเป็นกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้ การฝึกไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนี้จะยังเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาร่วมกัน และทำให้เกิดความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนฝึกหัดการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานร่วมกันในชีวิตการทำงานของพวกเขา การแสดงความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานครูจะแสวงหาความช่วยเหลือ การสนับสนุน และความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับคนอื่นๆ ครูมักจะอดทน อดกลั้น ต่อการโต้แย้งถกเถียงและการไม่เห็นด้วย ครูจะร่วมยินดีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวและแสดงความเห็นใจช่วยเหลือคนที่มีความรู้เห็นต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาใช้ในการคัดสรรครูในการจ้าง

Gamson (1994 : 44-49) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติอยู่ในกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ และการต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทน โดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือก วิธีการอันหลากหลายได้เอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ การรวมผลงานสร้างสรรค์ การสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เจือจางสนับสนุน และการมีส่วนร่วม

2.2.4 ประโยชน์ของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Hord (1997 : 39-44) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความสะดวกหรือพื้นที่ที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนเองได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนต่อไป
6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
2. อัตราการขาดเรียนลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือนโยบายต่างๆ และโปรแกรมสำหรับพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาและขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล

ขีดความสามารถของโรงเรียน (School capacity) หมายถึงพลังที่เกิดจากการสะสมกำลังและความสามารถของทุกคนในโรงเรียนเพื่อจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละคน
2. ความเป็นชุมชนวิชาชีพ (Professional learning community)
3. ความเชื่อมโยงสอดรับกันของแผนการเรียน (Coherence of learning programs)
4. ทรัพยากรทางเทคนิค สื่อ และเทคโนโลยี (Technical resource)
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

การสร้างระบบโรงเรียนใหม่ที่ประสบความสำเร็จ มีบทเรียนสำคัญ 7 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการเรียนการสอนเท่านั้น
2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ยาวนานและมีหลายขั้นตอน
3. การแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน
4. เน้นการปรับปรุงกว้างขวางทั่วทั้งระบบ
5. แนวคิดดีๆ เกิดจากการนำคนที่มีความสามารถมาร่วมกันทำงาน
6. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนก่อนแล้วจึงกระจายอำนาจ
7. ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ เคารพแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน คือ มีประโยชน์ต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียน โดยจะส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในนโยบายต่างๆ และโปรแกรมสำหรับพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาและขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล

2.2.5 สภาพของสถานศึกษากับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Luis and Kruse (1995 : 22-26) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้พอสังเขปดังนี้

1. ความกล้าหลังของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการบริหารงาน โดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. วัฒนธรรมชุมชนแบบเดิมๆ ที่มีอยู่ สมาชิกในองค์กรที่ขาดการใฝ่รู้ระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์กรที่ไม่ได้รับการปรับปรุง มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป จนไม่สนใจที่จะนำความรู้ใหม่ๆ มาสู่ชุมชน
4. ไม่เปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ ผู้บริหารยังคงใช้ระบบควบคุม ไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจ ในชุมชนไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนชักรถาม เสนอแนะความคิดเห็น
5. ผู้นำชุมชนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอคอยจนกว่าจะเกิดปัญหา และโทษคนอื่น รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหานั้น
6. ผู้นำชุมชนทุกระดับไม่สนใจใฝ่รู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์ ไม่ยอมเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งพยายามปกป้องความคิดของตนเองโดยไม่พิจารณาแนวคิดของผู้อื่น
7. การสื่อสารภายในชุมชนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการปิดกั้นข้อมูล การรับข้อมูลฝ่ายเดียว การพยายามสร้างหรือบิดเบือนข้อมูล เป็นต้น รวมทั้งการไม่มีระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารที่ดี ทำให้การตัดสินใจเกิดจากประสบการณ์มากกว่าการใช้ข้อมูล
8. บุคลากรสนใจแต่เฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญและไม่สนใจงานอื่นต่างๆ ที่งานทุกหน่วยเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันในระบบของชุมชน
9. ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาภายใน เช่น ระบบงานที่ไม่ชัดเจน บุคลากรไร้ประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานไม่โปร่งใส ฯลฯ หรือปัญหาภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน การแข่งขันสูง การปรับตัวของชุมชนอื่น เป็นต้น
10. วัฒนธรรมการทำงานของชุมชนที่เน้นการจับผิดมากกว่าการให้ความไว้วางใจ
11. บรรยากาศการทำงานที่ไม่ทำทนายความรู้ ความสามารถของบุคลากร
12. ผู้บริหารไม่เรียนรู้ให้มีการพัฒนาเฉพาะบุคลากรระดับล่างเท่านั้น
13. ชุมชนไม่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
14. การบริหารงานใช้การลงโทษมากกว่าการแก้ไข
15. ไม่มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในชุมชน
16. ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
17. ไม่มีระบบงาน และกลไกที่เป็นมาตรฐานสำหรับชุมชน
18. ไม่มีข้อความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นในชุมชน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาด้วยความเสมอภาคและทั่วถึงของประชากรในวัยเรียน การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ ซึ่งตรงกับแนวทางพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมุ่งหวังผลที่คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ

2.3 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

2.3.1 ความจำเป็นของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2559 : 4-5) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีส่วนร่วมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ 1) กำหนดความต้องการของโรงเรียนและความพร้อมในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลง 2) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ โดยเริ่มต้นจากการแลกเปลี่ยนแนวคิด 3) กำหนดกรอบการพัฒนา การวางแผนด้วยความร่วมมือ 4) พิจารณาจุดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ 5) การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม 6) การดำเนินงานตามแผนที่กำหนด 7) จัดตั้งทีมหรือคณะทำงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่พัฒนางานจากในหน้าที่ 8) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง 9) การประเมินและติดตามผลการดำเนินงาน 10) การสรุปรายงานการเปลี่ยนแปลง 11) การประชาสัมพันธ์นำเสนอสู่สาธารณะ การยกย่องและการเปลี่ยนแปลงความสำเร็จ 12) เผยแพร่บทเรียนที่ได้จากชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสู่หน่วยงานอื่นๆ ชุมชนหรือสังคมอื่นๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

Luis and Miles (1994 : 54-57) กล่าวว่า เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา ความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ในประเด็นต่อไปนี้

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อพบปะอภิปรายปัญหา

มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือหรือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน

มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอนแต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน

การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่างๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระ แต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริบทของโรงเรียนและความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่าจากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาไคร่ครวญ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วมแล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

สรุปได้ว่า ความจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีส่วนร่วมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

2.3.2 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศ มักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่นๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาไคร่ครวญระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การมีโอกาสเสวนาไคร่ครวญระหว่างกัน

ซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นที่เลี้ยง หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน

เป็นกิจกรรมที่ตีความแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้เสวนาใคร่ครวญ เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ

กล่าวคือ เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม

เมื่อบุคคลต่างๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในการประชุมแห่งวิชาชีพนั้น การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามความเชื่อของ Sergiovanni (1994 : 1-37) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือ เรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือการให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช้ประพฤติกและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

Hord (1997 : 80) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 มิติ คือ 1) การสนับสนุนและการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity) 3) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision) 4) การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions) และ 5) การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน คือ วิธีการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

2.3.3 การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

พัฒนาชัย กุลสิริสวัสดิ์ (2551 : 6-10) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการเป็น เป็นข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ/ภารกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่องค์กรมุ่งหมายมุ่งหวัง หรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต การกำหนดทิศทางองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์ สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ผลนั้น ดำเนินการสื่อสารทิศทางไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยอมรับทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้นและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจโดยส่วนรวม เหตุผลและความจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์นั้น เนื่องจาก

- ปัจจัยต่าง ๆ ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงอย่างเดียวไม่พอ
- การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น
- การมองไปข้างหน้าจะทำให้เกิดการพัฒนา
- การคิดใหม่เท่านั้นที่จะทำให้อยู่รอด
- วิสัยทัศน์เป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนา

ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนประกอบของวิสัยทัศน์ที่ควรมีคือคำอธิบายถึงรายละเอียดขององค์กร ขอบเขตความต้องการ (Needs) ของชุมชนและสังคม ค่านิยม (Values) เบื้องต้นขององค์กร ทั้งนี้ มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น กลุ่มผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม ต้องสร้างบรรยากาศเปิดเผย และควรให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและสนับสนุน วิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน ครบถ้วนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ ต้องเป็นภาพในเชิงบวก (Positive) ปลุกเร้า (Motivating) และดึงดูดใจ (Inspiring) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติได้
2. เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
3. สร้างศรัทธาให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นไขว่คว้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ต้องทำทหายความรู้ ความสามารถของผู้นำ และสมาชิกทุกคนในองค์กร
5. คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Customer Oriented)
6. มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

ในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น ควรนำเป้าหมาย พันธกิจ ความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาประกอบการดำเนินการ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรด้วย เช่น การจัดให้มีการประชุม Shared Vision Session การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เป็นต้น โดยมีขั้นตอนการจัดทำวิสัยทัศน์ ดังนี้

1) การประเมินสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อสะท้อนให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรในการตอบสนองต่อโอกาสที่จะเกิดขึ้นหรือการตอบโต้ต่อแรงกดดัน หรือภัยคุกคามจากภายนอก ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ ดังนี้

การระดมสมองจากกลุ่มเป้าหมาย

การออกแบบสอบถามรายบุคคล

การสำรวจความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การสำรวจเพื่อวิเคราะห์องค์กร

2) การระบุงค์ประกอบของวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างภาพอนาคตขององค์กร ผู้บริหารต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบเนื้อหาในถ้อยแถลงวิสัยทัศน์ เช่น กำหนดตำแหน่ง/อันดับ/ท่าที ในการแข่งขันกับคู่แข่งขององค์กร สภาพความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และระบุทักษะการทำงานที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ควรมีการทบทวนองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ทั้งในแง่จุดมุ่งหมายหลัก ความสามารถเฉพาะ และคุณค่าหลักขององค์กร

3) การกำหนดสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพปัจจุบันและภาพอนาคตที่ต้องการไป แล้วนำมากำหนดสาระสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

4) การร่างวิสัยทัศน์ โดยการระดมสมองและสร้างความเห็นร่วมกันในองค์กร

5) การประเมินร่างวิสัยทัศน์โดยเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์

ประเมินวิสัยทัศน์เพื่อให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งวิสัยทัศน์ โดยเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ ซึ่งมีกรประกอบด้วย

- ตำแหน่ง/บทบาท/ท่าทีในการแข่งขันกับองค์กรคู่แข่ง
- ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ทักษะหลักขององค์กรที่ต้องการพัฒนา
- ทิศทางและแนวทางในการตัดสินใจ
- ความสามารถหรือความเข้มแข็งของคุณค่าหลัก
- หลักการและเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง
- สาระสำคัญและรูปแบบของการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง

6) การทบทวนเพื่อกำหนดเนื้อหาและรูปแบบ

7) นำผลจากการประเมินในขั้นตอนที่ผ่านมาจัดทำร่างวิสัยทัศน์อีกครั้งและทบทวนหลักเกณฑ์

รวมทั้งวิพากษ์วิจารณ์จนกว่าจะได้ข้อยุติร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาชัย กุลสิริสวัสดิ์ (2551 : 12-15) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง แนวทางหรือกรอบในการปฏิบัติสำหรับองค์กรที่สมาชิกทุกคนในองค์กรรับรู้และรับทราบ และถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเครื่องช่วยในการกำหนดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจใดๆ ว่าสมควรทำได้หรือไม่ สำหรับการกำหนดค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารมีบทบาทในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการกำหนดค่านิยมในองค์กร โดยเสนอมุมมองใหม่ในการทำงาน เสริมสร้างความเข้าใจให้บุคลากรสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยวิธีการให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) ซึ่งค่านิยมควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

2) จัดเตรียมและกำหนดกรอบของค่านิยมหรือคุณลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ โดยวางแผนทางการพัฒนาเพื่อไปสู่ทิศทางใหม่ให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจน

3) เปิดโอกาสและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมองค์กร ซึ่งสามารถทำได้โดยองค์กรแต่งตั้งคณะทำงานประกอบด้วย ข้าราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการในสายงานต่าง ๆ มาทำหน้าที่กำหนดค่านิยมร่วมกัน หรือ สืบหาความคิดเห็นของบุคลากร

4) เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยม เพื่อสร้างศรัทธาในการนำค่านิยมไปปฏิบัติของบุคลากร

ลักษณะของค่านิยมที่ดี ต้องมีลักษณะ ดังนี้

- ต้องสามารถปฏิบัติได้
- ต้องเป็นลายลักษณ์อักษร
- ไม่ยาว ไม่สั้น และมีจำนวนไม่มาก
- สอดคล้องกับค่านิยมข้ออื่น

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557 : 129) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม เป็นผลสืบเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงานนั้นๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งพบว่าวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อร่วม 2) คุณค่าร่วม โดยเฉพาะคุณค่าแท้ที่มีความหมายสัมพันธ์ชีวิตตนเองและวิชาชีพ 3) เป้าหมายร่วม เป้าหมายร่วมหลัก 4 ด้าน คือพัฒนาการเรียนรู้ของเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ การรู้จักตนเองและพัฒนาคุณภาพ และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และ 4) ภารกิจร่วม

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559 : 167) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

Senge (1990 : 18-20) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระชับชัดเจนดังจุดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ ตรงกับความคาดหวัง อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของตนเองและของ ทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

Isaacson and Bamburg (1992 : 42-44) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมว่าควรมีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา และการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา อย่างจริงจัง

Louis and Kruse (1995 : 27) ระบุว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมต้องช่วยให้ครู มองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตาม วิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจมุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา กลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้าง บรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Newmann & Wehlage (1995 : 16) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ต้องมีการกระตุ้น ให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ในอันที่จะให้เกิดคุณภาพทางวิชาการของ สถานศึกษาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

สรุป การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วม ในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน กระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ อย่างเต็มที่ เป็นความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการให้เป็น มีความชัดเจนทั้งเป้าหมาย และแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง เป็นข้อความที่กระชับชัดเจนดังจุดและมีพลังในการกำกับ พฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง

2.3.4 การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้ค้นหาคำที่มีความหมายใกล้เคียง โดยได้ดังนี้

สุพานี สถุขภูวานิช (2552 : 269) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือ การส่งผ่านข่าวสาร ข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจ กัน หรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555 : 106) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสาร ไปสู่ผู้รับสารโดยผ่านสื่อ โดยผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความคิดของตนเองเป็นคำพูดหรือสัญลักษณ์ไปสู่ผู้รับ สาร และผู้รับสารตีความหมายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารแล้วถ่ายทอดความคิดของตนเองกับ ผู้รับสารอีกครั้งหนึ่งโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น คำพูด ท่าทาง รวมไปถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง ฯลฯ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร จดหมาย สื่อวิดีโอ ฯลฯ

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556 : 7) กล่าวว่า การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน หมายถึง นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ยอมรับฟังความ คิดเห็นจากเพื่อนครูแต่ละคนระหว่างการประชุม จัดเวลาเพื่อร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ด้าน การสอนที่เหมาะสมให้กับครูสนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับนักเรียน เป็นต้น

จรัสโฉม สิริรัตน์ (2558 : 4-5) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสาร ข้อมูล ความคิด ความรู้สึก หรือความเข้าใจจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารด้วยจุดประสงค์ที่จะให้มีการ

รับรู้ในการรับสาร โดยเฉพาะในที่นี้หมายถึงการส่งข่าวสารเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและที่ช่วยสนับสนุนงานให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า การมีโอกาสนานาใคร่ครวญระหว่างกัน เป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

สรุป การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน หมายถึง การนำข้อมูลข่าวสาร ประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของคณะครุมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน พิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหาร

2.3.5 การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้ค้นหาคำที่มีความหมายใกล้เคียง โดยได้ดังนี้ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555 : 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ และความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 : 194-195) กล่าวว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่ม ในหลาย ๆ ประเทศ ความต้องการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร หมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร ผู้นำเน้นความสำเร็จในการทำงานผู้นำมีแรงขับในการทำงานสูง

2. มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้นแต่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะนำมากกว่าตาม ความต้องการอำนาจคือความพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจและทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์

3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญา เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ส่วนความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (Credibility) เท่านั้น

4. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) หมายถึง ผู้นำมีความมั่นใจในตัวเองชอบทำงานท้าทายความสามารถเช่นเชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตัวเอง

5. ความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจเช่นอุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูงมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนคุณสมบัติทั่วไปของผู้หน้าที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่คุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการพูด
2. ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาดี และมีสุขภาพดี
3. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความมั่นคงทางอารมณ์
4. มีความมานะพยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ
5. มีทักษะทางสังคมมีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ
6. มีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี

คุณลักษณะของผู้นำเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คุณสมบัติเหล่านี้สามารถทำให้มีได้ Leaders are made, not born มีได้มาแต่กำเนิดสามารถฝึกได้ ดังนั้นจึงทำให้เกิดมีโปรแกรมการพัฒนาทักษะเหล่านี้เพื่อความเป็นผู้นำ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557 : 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆ อย่างมาก พบว่าลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ นั้น มีลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเองเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลังเพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วม โดยเน้นการทำหน้าที่เอื้ออำนวยปัจจัยต่างๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อนำเร้าให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีผู้นำเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีผู้นำเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจ

สมาน อัครภูมิ (2557 : 193) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในการบริหารสาธารณะหรือหน่วยงานทางธุรกิจ และไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ผู้บริหารคือผู้นำองค์การโดยตำแหน่งอยู่แล้ว เพียงแต่ผู้บริหารคนนั้นจะมีภาวะผู้นำหรือไม่เพียงใด และมีความสามารถใช้ศาสตร์เกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานของตนได้แค่ไหนนั่นเอง ประกอบด้วยสองส่วนคือภาวะผู้นำทางวิชาการ และการนิเทศการศึกษาซึ่งจริงแล้วคือสิ่งเดียวกันแต่เป็นวิวัฒนาการของศาสตร์ด้านนี้ เริ่มจากการนิเทศการศึกษาและพัฒนาไปสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือการนิเทศการศึกษาในยุคแรกนั้นการตรวจตรา ให้คำปรึกษาแนะนำ และกิจกรรมการนิเทศ ยุคต่อมาใช้พฤติกรรมศาสตร์เป็นฐานในการพัฒนาบุคลากร และในยุคปัจจุบันนี้การนิเทศการศึกษาใช้ภาวะผู้นำเป็นหลักในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

สมาน อัครภูมิ (2557 : 290) กล่าวว่า ภาวะการเป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ที่บุคคลในกลุ่มยอมรับเกิดจากการเลือกอย่างไม่เป็นทางการของบรรดาสมาชิกกลุ่ม ผู้นำกลุ่มอุปนัยหรือกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะไม่มีอำนาจเหมือนผู้นำกลุ่มอุปนัย หรือกลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) แต่ผู้นำกลุ่มอุปนัยจะสามารถเข้ากันได้ดีกับสมาชิกของกลุ่มและสามารถสนองความต้องการอารมณ์สังคม (Socio - Emotional Needs) ของสมาชิกกลุ่มได้และบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้โดยตรง ทำให้ความเป็นกลุ่มดำรงอยู่ต่อไปได้

Carmichael (1982 : 59) กล่าวว่า แนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้นผู้บริหารไม่ทำตัวคอยออกคำสั่งและคอยควบคุมการปฏิบัติของครูในทุกเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครู ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้แก่คณะครู ในการร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันในสถานศึกษา ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา

สรุป การเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู ให้ความอิสระในการทำงาน และมีความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ

2.3.6 การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้ค้นหาคำที่มีความหมายใกล้เคียง โดยได้ตั้งนิยาม อัตรภูมิ (2557 : 288-295) กล่าวว่า การสร้าง (Team Building) หมายถึง การรวบรวมสมาชิกในการทำภารกิจร่วม การสร้างทีมงานให้มีผลการทำงานสูง (High-performance teams) ประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
2. มีโครงสร้างการทำงาน (Task-driven) และมีการคำนึงถึงผลงาน (Result-oriented)
3. มีสมาชิกที่สามารถและมีข้อผูกพันสัญญาในทีม (Commitment) ในการทำงาน
4. มีความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างสมาชิกในทีม
5. มีมาตรฐานการทำงานที่ดีเลิศ
6. มีการสนับสนุนปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ในการทำงาน
7. มีผู้นำทีมที่เข้มแข็ง มีภาวะผู้นำ

การทำงานเป็นทีม ก็คือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไปกลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่ามีความยึดมั่นของกลุ่ม (Group cohesiveness) น้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็ก ความสามัคคีกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้มีขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี ความยึดมั่นของกลุ่ม (Group cohesiveness) หมายถึง การยึดมั่นของสมาชิกที่มีต่อกลุ่มและพลังสมาชิกทำให้ยับยั้งไม่ให้เกิดการทิ้งจากกลุ่มไป ปัจจัยในการกำหนดความสามัคคีของกลุ่ม ได้แก่ ขนาดของกลุ่ม ผู้นำกลุ่ม การสื่อสาร ภาวะในกลุ่มสภาพของสภาพของกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มที่สอดคล้องกัน จะทำให้สมาชิกมีความยึดมั่นในกลุ่มไม่ละทิ้งกลุ่มไป

ลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นกลุ่มมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ได้แก่ การรวมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป คนในกลุ่มมีสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โต้ตอบซึ่งกันและกัน มีความสนใจร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดแบบแผนหรือบรรทัดฐาน (Norms) ของกลุ่ม มีการกำหนดความรับผิดชอบ การแบ่งงานกันตามความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน และเอื้ออาทรกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม การเกิดขึ้นของกลุ่มอรุณย์หรือกลุ่มที่เป็นทางการ เกิดเนื่องมาจากสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความสนใจคล้ายกัน การมีภูมิหลังทางการศึกษาร่วมกัน สถาบันเดียวกัน การมีกิจกรรมร่วมกันมีความสนใจร่วมกัน โดยทั่วไปผู้นำกลุ่มจะเป็นบุคคลที่สมาชิกกลุ่มเห็นว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกกลุ่มได้ ผู้นำจะต้องสามารถรับรู้เข้าใจ และสามารถค่านิยมของกลุ่มได้ และยังสามารถติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มและกับภายนอกกลุ่ม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้อย่างดีอีกด้วย ทีมงาน (Team) ประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่ถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการประสานงานของกิจกรรมให้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การแก้ปัญหาาร่วมกัน และแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกัน

พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (Work Group Behavior) โดยทั่วไป กลุ่มทำงานจะมีส่วนร่วมมือทำกิจกรรมที่ถูกกำหนดโครงสร้างโดยฝ่ายบริหารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในขณะทำกิจกรรมที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบของงานนั้น โดยตรงด้วย คือระบบทางการและระบบไม่เป็นทางการ องค์กรที่ไม่เป็นทางการนี้จะหมายถึงการรวมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ไม่มีตำแหน่ง ไม่มีอำนาจหน้าที่ แต่มีระบบความเป็นเพื่อน ความชอบพอกัน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อช่วยเสริมการทำงานให้ กลุ่มที่เป็นทางการประสบความสำเร็จมากขึ้น จึงต้องอาศัยองค์การทั้งสองระบบเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ลักษณะของกลุ่มทีมงานที่เข้มแข็ง การทำงานของกลุ่มประกอบด้วยองค์ประกอบที่ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งโดย บุคคลในกลุ่มมีการยึดเหนี่ยวทางจิตใจต่อกัน (Group Cohesiveness) ผลการทำงานของกลุ่มเกิดจากความศรัทธาและเต็มใจในการทุ่มเทและเสียสละเพื่อการทำงาน ขนาดของกลุ่ม (Size) มีขนาดพอเหมาะไม่เล็กไม่ใหญ่เกินไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่เกินไปอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ง่ายเนื่องจากความแตกต่างความหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม นอกจากนี้วัตถุประสงค์ของกลุ่มมีความชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยลักษณะของสมาชิก (Membership) มีค่านิยม ทศนคติ ความต้องการเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน พื้นฐานด้านการศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ความสนใจคล้ายคลึงกัน และการสื่อสารภายในกลุ่ม (Communication) เป็นไปด้วยดี มีความเข้าใจอันดีต่อกัน การติดต่อสื่อสารชัดเจน สมาชิกของกลุ่มยึดถือในบรรทัดฐานของกลุ่ม และยอมรับการปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กลุ่มกำหนดเหล่านี้จะทำให้ทีมงานเป็นกลุ่มที่เข้มแข็งสามารถรองรับภารกิจต่าง ๆ ได้หากมีการรวมกันด้วยปัจจัยดังกล่าวนี้ พฤติกรรมกลุ่มในองค์การเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบได้แก่ รูปแบบกลุ่มงานคณะทำงาน (Work Group) หรือในรูปแบบคณะกรรมการ (Committee) เป็นกลุ่มสมาชิกที่ร่วมกันเพื่อมีหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ เฉพาะกิจไป โดยคณะกรรมการประกอบด้วยกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็น แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ทำการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วม เรียกว่าการตัดสินใจโดยกลุ่ม การตัดสินใจของกลุ่มจะดีหรือไม่นั้นควรคำนึงถึงมิติ มิติของการยอมรับ (Acceptance Dimension) เมื่อได้ตัดสินใจ อย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับแล้วจึงนำเอาการตัดสินใจไปปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกระบวนการที่นิยมในการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มโดยการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในปริมาณที่มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ความรับผิดชอบของผู้บริหารนอกจากนี้จากการปฏิบัติภารกิจในแต่ละวันด้วยตนเองแล้วการสร้างทีมงานก็เป็นอีกภาระหนึ่งในการบริหารงานของผู้บริหารโดยอาศัยความสามารถและความเต็มใจของผู้อื่น การสร้างทีมงาน (Team-Building) นับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารและต่อองค์การในการให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการประสานงานระหว่างบุคคลต่าง ๆ การร่วมมือกันในการทำงานดังองค์ประกอบของคำว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ดังนี้

T	= Trust	ความไว้วางใจเชื่อใจกัน
E	= Empathy	ความเห็นอกเห็นใจเข้าใจกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
A	= Agreement	การมีความเห็นร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

M	= Mutual Benefit	การมีผลประโยชน์ร่วมกัน
W	= Willingness	ความเต็มใจในการทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ
O	= Opportunity	การให้โอกาสในการแสดงความสามารถ
R	= Recognition	การยอมรับซึ่งกันและกัน การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ
K	= Knowledge	การใช้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานร่วมกัน

Team Spirit หมายถึง การแสดงออกของผู้ร่วมทีมงานในการแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน การเสียสละ การมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจในการทำงาน การยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องของตนเองที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดีอันประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผลอย่างไรมีทิศทางในการทำงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร

2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา กรณีที่เกิดปัญหาจากการทำงานโดยให้ทุกคนได้รับทราบปัญหา และแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันมิใช่เป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่งแต่เป็นปัญหาร่วมกัน

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน

5. การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา ทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน

6. มีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับการทำงานแบบเดิมผู้จัดการปรับปรุงการทำงานโดยอาศัยความคิดเห็นของทุกคนในทีมงานนั้น

7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในกรณีที่เป็นปัญหาสำคัญมีความสลับซับซ้อนยากที่จะหาข้อยุติได้ควรทำการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยหลักการและเหตุผลให้เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของคนทุกฝ่าย

8. สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน พึ่งพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะช่วยเสริมการทำงานเป็นทีมงานที่ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ชนิดของทีมแบ่งได้เป็น 3 ชนิดดังนี้

1. ทีมงานตามหน้าที่ (Functional Teams) หมายถึง ทีมงานที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา สมาชิกในทีมงานต่างทำงานที่ใช้ความรู้เฉพาะด้านตามหน้าที่

2. ทีมงานระหว่างหน้าที่ (Cross-Functional Teams) หมายถึง ทีมงานที่มาจากความร่วมมือกันของสมาชิกที่มาจากแผนงานหน้าที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันประสานงานระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ ทีมงานชนิดนี้มีความสำคัญมาก และเป็นที่น่าสนใจ เช่น ในด้านการจัดการในองค์การธุรกิจต่าง ๆ ต้องอาศัยทีมงานระหว่างหน้าที่ เช่น การจัดซื้อ การขนส่ง การติดต่อลูกค้า ทีมงานระหว่างหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(cross functional team) คือกลุ่มคนที่ทำหน้าที่แตกต่างกันแต่มีความชำนาญมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เช่น บุคคลจากฝ่ายต่าง ๆ การเงิน การตลาด ทรัพยากรมนุษย์ แต่ละฝ่ายมีความเชี่ยวชาญในงานของตนแต่ทำงานร่วมกันได้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันแต่ละบุคคลทำงานร่วมกันในทุกระดับ เปรียบเสมือนวงดนตรีที่มีเครื่องดนตรีต่างชนิดกันแต่สามารถบรรเลงเพลงร่วมกันและออกมาเป็นเพลงเดียวกันได้

3. ทีมงานควบคุมตนเอง (Self-Managed Teams) หมายถึง ทีมงานที่มีทักษะในการทำงานสูงประสานกันได้ดี มีการควบคุมการทำงานเอง วางแผนการทำงานเอง ตัดสินใจเอง แก้ไขปัญหาเอง อาศัยการบังคับบัญชาน้อยมาก แต่มีผู้นำทีมที่ดีสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยสมาชิกร่วมทีม มีความเป็นอิสระในการทำงานมาก

ทีมงานควบคุมตนเอง (Self-Managed Teams) มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกคำนึงถึงผลการทำงานที่ถูกต้อง
2. สมาชิกมีการแจกจ่ายกระจายกันภายในทีม
3. สมาชิกมีการกำหนดตารางการทำงานกันภายในทีม
4. สมาชิกมีความสามารถในการทำงานหลายอย่าง
5. สมาชิกมีการสอนงานอื่นๆ ให้กับสมาชิกในทีมได้มีทักษะ
6. สมาชิกมีการประเมินผลการทำงาน
7. สมาชิกมีความรับผิดชอบในคุณภาพของผลงาน

ทีมงานที่มีปัญหามักมีอาการที่แสดงออกที่น่าจะสังเกตเห็นได้ดังนี้

1. การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทิศทางการทำงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันขาดการประสานงานกัน ทำงานซ้ำซ้อนกัน
2. มีการร้องทุกข์ หรือแสดงไม่พอใจไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางกริยาอาการหรือคำพูดก็ตาม
3. เกิดความขัดแย้งกันไม่สามารถตกลงกันได้ มีการแบ่งออกเป็นฝ่ายเป็นพวกขาดความสามัคคี
4. ความกระตือรือร้น ความสนใจในงานน้อยลง สมาชิกไม่ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สละเวลาและความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ขาดความคิดริเริ่ม
5. เกิดความสับสนในการทำงาน ไม่ทราบนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงบ่อย และขาดการสื่อสารที่ดีต่อกัน
6. การทำงานผิดพลาดบ่อย เกิดความเสียหาย หรือล่าช้าโดยไม่น่าจะเกิดขึ้น ขาดความระมัดระวังในการทำงานขาดความสนใจ

7. พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในทีมงานเริ่มมีการต่อต้าน ไม่ให้ความร่วมมือขาดการมีส่วนร่วม การแสดงปฏิกิริยาไม่พอใจบางอย่าง

8. ได้รับการร้องเรียนหรือตำหนิจากผู้เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556 : 7) กล่าวว่า การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน หมายถึง ส่งเสริมให้ครูเป็นทั้งผู้ให้ข้อมูลและเป็นที่ปรึกษาในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกันส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศและตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกัน เป็นต้น

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559 : 167) กล่าวว่า การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติ

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ คือ เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนเองได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

สรุป การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน หมายถึง การร่วมกันทำงานของครูและสมาชิกทุกคน โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไร ทุกคนต้องยอมรับและมีการวางแผนร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครู การแสดงออกของผู้ร่วมงาน การแสดงน้ำใจที่ดีต่อกัน การเสียสละ มีความเต็มใจในการทำงาน การยอมรับข้อผิดพลาดบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน

2.3.7 การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556 : 7) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง สนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความเจริญก้าวหน้าของผู้เรียนส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ส่งเสริมให้ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดมากกว่าการจำ

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2560 : online) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ “การสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ (ลักษณะนิสัย) และทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และด้าน EQ (Emotional Quotient) ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข” ความสำคัญด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเฉพาะในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” ดังนั้นผู้สอนทุกคนจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากการเป็นผู้บอกความรู้ให้จบไป ในแต่ละครั้งที่เข้าสอน มาเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนกล่าวคือเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งเร้าและจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมจึงต้องเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ วิจารณ์ สร้างสรรค์ ศึกษาและค้นคว้า ได้ลงมือปฏิบัติจริง จนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นสาระความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้ามิใช่ความรู้ที่ได้รับจากครูผู้สอนแต่เพียงแหล่งเดียว ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยสนใจใฝ่หาความรู้ด้วยตนเอง รักการอ่าน รักการเรียนรู้อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-life Education) และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Man) ผู้สอนจึงต้องสอนวิธีการแสวงหาความรู้ (Learn how to learn) มากกว่าสอนตัวความรู้ สอนการคิดมากกว่าสอนให้ท่องจำ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าเน้นที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื้อหาวิชาดังที่ ประเวศ วะสี (2541 : 72) ได้กล่าวไว้ว่า “ต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ใหม่จากการเอาวิชาเป็นตัวตั้งไปสู่การเอาคนและสถานการณ์จริงเป็นตัวตั้ง เรียนจากประสบการณ์และกิจกรรมจากการฝึกหัดจากการตั้งคำถามและจากการแสวงหาคำตอบซึ่งจะทำให้สนุก ฝึกปัญญาให้กล้าแข็ง ทำงานเป็น ฝึกคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความอดทน ความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรวมกลุ่ม การจัดการ การรู้จักตน” จึงเห็นได้ว่า “การสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ (ลักษณะนิสัย) และทั้งด้าน IQ (Intelligence Quotient) และด้าน EQ (Emotional Quotient) ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็น คนเก่ง คนดีและความสุข” ตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

Jalongo (1991 : 25-37) กล่าวว่า การรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพ คือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตนาจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองต่อไป

สรุป การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง สนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2555 : 13) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการแบ่งปันความรู้ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่น และรับเอาความรู้จากบุคคลและแหล่งต่างๆ ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง ด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การประชุม การเสวนา การจัดทำเอกสารวิธีปฏิบัติที่ดี เป็นต้น มาเพิ่มพูนความรู้ของตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนและพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสำคัญในด้านการพัฒนางาน การพัฒนาคน การสร้างองค์ความรู้และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ดังนี้

1) ด้านการพัฒนางาน เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของงานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ โดยการพัฒนาความรู้ของบุคคลในองค์กรให้เป็นความรู้ของกลุ่ม และเป็นความรู้ขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรและการสร้างสรรค์สังคมความรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารภายในองค์กร การต่อยอดความรู้ และการสร้างความรู้ใหม่ โดยมุ่งสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เช่นการบันทึกความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่าการสอนงาน และการเรียนรู้ข้ามสายงาน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และการใช้กลไกการสื่อสารและการยอมรับเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่สมาชิกที่เผยแพร่ความรู้ และสมาชิกที่นำความรู้ไปใช้ เพื่อสร้างความสามารถทางการแข่งขัน โดยศึกษาจากแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่นหรือส่วนงานอื่นเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพงานของตน

2) ด้านการพัฒนาคน โดยการสร้างเครือข่ายด้านความสัมพันธ์ของคน และเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้การสร้างเครือข่ายหมายถึง การทำให้มีการติดต่อ และสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันทันเพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพืงพืง นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว เช่นการส่งจดหมายข่าวไปให้สมาชิกตามรายชื่อ แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วยเช่นเว็บไซต์ KM เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีการนำเว็บบอร์ดมาอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มคนที่เป็นสมาชิก KM ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องต่างๆ นอกจากนี้องค์การควรมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่อยู่ทิศตนให้กับการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น

3) ด้านการสร้างองค์ความรู้เป็นวงจรความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เรียกว่า นวัตกรรม นวัตกรรมมีทั้งนวัตกรรมที่คิดขึ้นใหม่ทั้งหมดและนวัตกรรมส่วนเพิ่มเพื่อปรับปรุงกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ให้ดีกว่าเดิม ตัวอย่างการพัฒนาองค์ความรู้ของศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ เช่น ความรู้ในด้านการนำองค์การ ความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรความรู้ในด้านการบริการประชาชน ความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพภาคประชาชน ความรู้ในด้านการวางแผนงาน และติดตามผล และความรู้ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เป็นการร่วมคิดร่วมทำที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น เรียนรู้ความเสียสละ และดูแลซึ่งกันและกัน รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น และการที่บุคลากรสร้างกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน

อัญชลี สุดประโคน (2555 : 173) กล่าวว่า บรรทัดฐานในการตัดสินใจ หมายถึง ตัวกำหนดการตัดสินใจของนักเรียน เพื่อเป็นแบบแผนหรือเป็นแนวทางในการที่จะบรรลุให้ถึงเป้าหมายของการตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการตอบแบบทดสอบบรรทัดฐานในการตัดสินใจและการสัมภาษณ์การตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคม

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556 : 7) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม หมายถึง ดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงค่านิยมและความสำคัญทางการศึกษาในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อจัดทำวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญส่งเสริมค่านิยมที่มีความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของครู เป็นต้น

สมาน อัครภูมิ (2557 : 290) กล่าวว่า บรรทัดฐานหรือปทัสถาน (Norms) ของกลุ่มเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการรวบรวมกันของสมาชิกในกลุ่ม บรรทัดฐานหมายถึง ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกในกลุ่มถือปฏิบัติสืบทอดกันมาในแบบอย่างเช่นเดียวกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานรูปแบบนี้ทำให้สมาชิกภาพของบุคคลในกลุ่มคงอยู่ต่อไป หากสมาชิกปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่มอย่างเคร่งครัด เรียกว่ามีพฤติกรรมยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Conformity) บรรทัดฐานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มกำหนดขึ้นมา บรรทัดฐานนี้จะช่วยให้อุปกรณ์ทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้กลุ่มมีระเบียบแบบแผน ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในกลุ่มมิใช่ว่าจะสามารถทำตามบรรทัดฐานของกลุ่มได้ทั้งหมด เพราะเป้าหมาย ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการของสมาชิกแต่ละคนแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กวีศุภณัฐ วิกรมยาศกรม์ (2560 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่สำคัญต่อองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียนความรู้ในองค์การ และองค์การเองสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้เพื่อการพัฒนาได้ การที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น พนักงานในองค์การต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นจุดสำคัญจุดหนึ่งเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สรุป การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน หมายถึง การดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษา เห็นความสำคัญทางการศึกษา มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนรู้ที่เป็นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน

2.3.9 การประเมินผลงาน

สุวิมล ว่องวาณิช (2544 : 7) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์จุดเน้นของการประเมินจะอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่โปร่งใสและเปิดเผย นอกจากนี้ การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความตรงและเชื่อถือได้ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ศุภชัย ยาวะประภาช (2546 : 86) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึง การตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ในเชิงปริมาณและ/หรือคุณภาพ เพื่อที่จะตัดสินใจดำเนินการตามกระบวนการบริหารในขั้นตอนต่อไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

ณัฐวร เจ้าสกุล (2551 : 5) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพ คุณลักษณะด้านต่างๆ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน

ผุสดี รุมาคม (2551 : 56) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) คือ กระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมินและการบริหารพฤติกรรม (Behavior) และผลที่ได้ (Outcome) จากการทำงานของพนักงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2552 : 35) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะมาตรฐานกับผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

องอาจ นัยพัฒน์ (2558 : 18) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะในการปฏิบัติงาน ว่ามีปริมาณและคุณภาพดีเพียงใด ด้วยหลักการและวิธีการที่องค์การกำหนดและสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ทั่วกัน โดยเปรียบเทียบผลงานกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บริหารในฐานะผู้ประเมินและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ก่อนการประเมิน

สรุป การประเมินผลงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงงาน ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ ต่อไป

2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ผู้วิจัยได้ศึกษา รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam

Danie L. Stufflebeam ได้นำเสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CIPP Model โดยให้นิยามการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นทางเลือกประกอบการตัดสินใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้ใช้ในการตัดสินใจ ผู้ทำการประเมินจะรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร (อังกะไน เชาว์ อินโย. 2553 : 125-129)

แนวคิดการประเมินของ Stufflebeam แบ่งแยกการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน ฝ่ายประเมินทำหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาและนำผลการประเมินที่ได้นั้นไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี (เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546 : 57)

แบบจำลองของ Stufflebeam ไม่ได้เน้นการประเมินตามวัตถุประสงค์เท่านั้นแต่จะทำให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการมาช่วยในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการประเมินโครงการประชุมจะมีความเหมาะสมเมื่อใช้แบบจำลองของ Stufflebeam เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ ทำให้ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังมีการประเมินสรุปเพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ แบบจำลอง CIPP Model ของ Stufflebeam จะให้รายละเอียดของโครงการที่สมบูรณ์เข้าใจง่าย สะดวกในการนำไปใช้ในการประเมินและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี จึงเป็นแบบจำลองที่มีผู้นำมาใช้มาก (สาราญ มีแจ้ง. 2544 : 129)

แบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) จะประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดโครงการ เป็นสิ่งที่อยู่นอกโครงการแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ และเป็นการพิจารณาความจำเป็นที่ต้องการจัดทำโครงการดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวนประชากร สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชนตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ตัดสินใจวางแผนกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย และกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินทรัพยากรที่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการดำเนินโครงการร่วมมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและมีความเพียงพอหรือไม่ ทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา กลุ่มเป้าหมาย เทคโนโลยี และแผนการดำเนินงาน การประเมินปัจจัยนำเข้าไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจหาวิธีการดำเนินงานโครงการให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการบริหารโครงการ การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ การนำปัจจัยเข้าของโครงการมาใช้เหมาะสมหรือไม่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ สารสนเทศต่าง ๆ จะถูกวิเคราะห์ รวบรวม และนำเสนอผู้ดำเนินงานโครงการ อาจจะต้องการสารสนเทศทุกวันหรือในตอนเริ่มต้นโครงการเป็นการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะดำเนินงานไว้เป็นหลักฐานการประเมินกระบวนการมีประโยชน์ในการค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง (Strengths) หรือจุดด้อย (Weakness) ของโครงการนำไปใช้ในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงการดำเนินโครงการต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนวณเพียงใด โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้มุ่งตอบคำถามว่า โครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ ยุติ ปรับขยาย หรือทำเป็นงานประจำ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541 : 170) การประเมินผลผลิตจะทำการประเมิน 2 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินทันทีที่สิ้นสุดโครงการเรียกว่าการประเมินผลลัพท์ และ 2) การประเมินผลกระทบของโครงการทั้งทางบวกและทางลบ

การประเมินตามรูปแบบซิปป์ 4 ขั้นตอน คือ การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต สามารถนำไปช่วยในการปรับปรุงโครงการทั้งนี้ การประเมินในแต่ละขั้นตอนดังกล่าวนำไปช่วยในการตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน (Planning Decisions) ได้จากการประเมินบริบทนำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ (Structuring Decisions) จากการประเมินปัจจัยนำเข้า นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจวางโครงการ กลวิธีดำเนินโครงการ และขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Implementing Decisions) ได้จากการประเมินกระบวนการ นำผลการประเมินไปใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าจะทำต่อไป ยุติ ล้มเลิกขยายโครงการ หรือให้ทำเป็นงานประจำ

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2540 : 112) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินซิปป์นี้ภายหลังได้มีนักประเมินผลโครงการปรับปรุงประยุกต์นำเอาการประเมินผลกระทบโครงการ (Impact Evaluation) เข้ามาร่วมด้วยจึงเป็นรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า CIPPI ตัว I ที่เพิ่มเข้ามาคือการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

การประเมินผลกระทบของโครงการ เป็นการประเมินต่อเนื่องจากการประเมินผลผลิตของโครงการ หรือผลผลิตของโครงการที่ก่อให้เกิดผลอื่น ๆ ตามมาแต่ไม่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งอาจจะเกิดขึ้นทั้งทางบวกและลบ

แบบจำลองซิปป์จะนำไปใช้ควบคู่กับการบริหารงาน ช่วยพิจารณาโครงการ บริหารโครงการและกำหนดอนาคตของโครงการดังนั้น ควรใช้แบบจำลองนี้กับโครงการที่เริ่มดำเนินการหรือโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ทั้งนี้คณะผู้ประเมินภายในด้วย (สாரานู มีแจ้ง. 2544 : 142) และผู้จัดทำโครงการจะต้องจัดทำเอกสารโครงการให้สมบูรณ์ต่อผู้จัดทำโครงการในการหาแหล่งทุน และการประเมินปัจจัยนำเข้าและองค์ประกอบอื่น ๆ ของโครงการจะเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำข้อเสนอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการ เพราะจะทำให้ทราบถึงค่าใช้จ่ายและทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จของโครงการ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547 : 69)

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557 : 46-48) กล่าวว่า มาตรฐานของการประเมิน ในการดำเนิน คุณภาพของการประเมินจะต้องมีกระบวนการดำเนินงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้ประเมินต้องออกแบบ การประเมินของคณะกรรมการร่วมว่า ด้วยเรื่องมาตรฐานสำหรับการประเมิน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็น หลักประกันว่า การประเมินจะให้สารสนเทศที่มีสารประโยชน์ (Information) ทันเวลา(Timely) และ บังเกิดผล(Influential) ต่อผู้ที่คาดว่าจะนำสารสนเทศของการประเมินไปใช้ใน ภายหน้า(Intended user) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยจำนวน 8 รายการ คือ 1) การระบุผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการประเมิน 2) ความน่าเชื่อถือของนักประเมิน 3) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุม และตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง 4) การแปลความหมายและการตัดสินใจ คุณค่ามีความชัดเจน 5) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน 6) การเผยแพร่ผลการ ประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง 7) รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ และ 8) การประเมินส่งผลกระทบต่อในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อ เป็นหลักประกันว่า การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทาง การประเมินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความฉลาดรอบคอบ ความมีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร และความประหยัดเวลาและทรัพยากร มาตรฐานความเป็นไปได้ ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 รายการ ดังนี้ 1) วิธีดำเนินงานการประเมิน สามารถปฏิบัติได้จริง 2) การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง และ 3) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standard) มาตรฐานด้านความเหมาะสมมี จุดเน้นเกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางด้านการประเมิน เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินกิจกรรมการ ประเมินซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายและในหลายวิถีทาง จะไม่ทำให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลเหล่านั้นได้รับความเสียหายหรืออันตราย และจะต้องตระหนักถึงความเป็นส่วนตัว ความมี อิสระในการรับสารสนเทศการประเมินและการได้รับปกป้องสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วน เกี่ยวข้อง มาตรฐานด้านความเหมาะสม ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 8 รายการ ดังนี้ 1) การกำหนด ข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ 2) การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วย ความเป็นธรรมและโปร่งใส 3) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย และคำนึงถึง ข้อจำกัดของการประเมิน 4) ให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ 5) การคำนึงถึง สิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง 6) การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง 7) รายงานผลการ ประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน และ 8) ผู้ประเมินทำ การประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy standard) มาตรฐานด้านนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย เจตนาที่ว่าจะทำให้เกิดความแน่ใจว่าการดำเนินงานทางด้านการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่มี ความสมบูรณ์เชื่อถือได้ นั่นคือจะต้องมีการดำเนินงานการประเมินอย่างครอบคลุม มีการรวบรวม ข้อมูลตามลักษณะเฉพาะของสิ่งที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะต้องมีความ เพียงพอทางเทคนิค วิธีดำเนินงานและการตัดสินใจที่ได้กระทำลงไปจะต้องสอดคล้องสมเหตุสมผลกับ ข้อมูลของการประเมิน มาตรฐานด้านความถูกต้อง ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 11 รายการ ดังนี้ 1) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน 2) การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพียงพอ 3) การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน 4) การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน 5) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง 6) การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่น 7) การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน 8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 9) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 10) การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน และ 11) การรายงานมีความเป็นปรนัย

ผู้วิจัยได้สรุป ในรูปแบบการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยใช้การประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ โดยไม่ใช้ด้านความถูกต้องเนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาหาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งยังไม่ได้นำไปใช้จริงในโรงเรียน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

จรรยา จันทะสิน (2546 : 83) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 81 (บ้านหนองภัยศุนย์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้ศึกษามีหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 81 (บ้านหนองภัยศุนย์) อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศการสอนเป็นนวัตกรรม และใช้หลักการการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบในการดำเนินการพัฒนา

พิเชฐ เกษวงษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อปัญหาาร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

ศรสวรรค์ เพชรขมิ (2556 : 152) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ใช้วิธีการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยที่ปัจจัยที่สำคัญ 5 ปัจจัย ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนางาน พลวัตด้านบุคคลและสังคมอิทธิของบริบทและภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานการศึกษา และครู จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ทำนายความสำเร็จต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีจำนวน 4 ปัจจัย เรียงตามน้ำหนักพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำพลวัตด้านบุคคลและสังคมโครงสร้างองค์กรและอิทธิพลของบริบท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.857 มีค่าอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.5

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 93) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนำเสนอตามลำดับดังนี้ ความเป็นมาความสำคัญ ความหมาย การแบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษามือถือประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน พร้อมทั้งนำเสนอบทสรุปและข้อเสนอในการประยุกต์กรอบแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่การปฏิบัติ จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด PLC สรุปสาระสำคัญ กล่าวคือ PLC เป็นเสมือนการเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครูโดยมีลักษณะสำคัญคือเป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้พื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by doing) ที่สามารถทำให้ครูมีเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงที่มีเวลากับการเรียนรู้ในงานได้เต็มที่ (DuFure, 2010) มากกว่าการเรียนรู้นอกหน้างานจะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นห้องเรียนของนักเรียนก็คือ ห้องเรียนของครูเช่นเดียวกัน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้มากกว่าด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้นอกตัวที่ครูได้รับจากการอบรมนอกชั้นเรียนในวันนี้ อาจไม่สามารถใช้กับเด็กในบริบทของพื้นที่ตนเอง หรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัยในวันต่อมาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนคือวิธีการและสิ่งที่ครูสอนกับความ เป็นจริงในการเปลี่ยนแปลงของโลก และความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในยุคใหม่สวนทางกัน จึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่า วิชาชีพครูต้องร่วมมือการรับมือการเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเอง เพื่อที่จะปรับตัวนักเรียนไปกับโลกและปรับตัวให้ไว้กับนักเรียน นี่คือนสภาพห้องเรียนจริงในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงห้องเรียนที่เต็มไปด้วยเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย แต่เต็มไปด้วยความวิชาชีพครูที่เกาะติดและปรับตัว อย่างมีวิสัยทัศน์ในการทำงานทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นความรับผิดชอบในการบ่มเพาะผู้เรียนให้กระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้อย่างจริงจัง มีทักษะการเรียนรู้และการใช้ชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของโลกในศตวรรษที่ 21

วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ (2557 : 124) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มแข็งที่ศรัทธาร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้เรียนและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล (2557 : 284) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ ครูกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์และครูกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 12 คน จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ทำการทดลองในปี 2556 ภาคเรียนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ แบบประเมินการสอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เฉลิมชาติ เมฆแดง และคณะ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษาครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สถานศึกษามีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุนและ 5) สถานศึกษามีแนว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางการปฏิบัติที่ตีร่วมกัน 2. แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำสถานศึกษาดังนี้ 1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2) จัดให้มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4) สร้างการมีใจ และสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และ 5) สร้างแนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก

องอาจ นัยวัฒน์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา พบว่า นับตั้งแต่อดีตกาลถึงปัจจุบัน “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ยังคงเป็นอมตะวาจาอยู่เสมอ เพราะคุณค่าของบุคลากรในองค์การยังมีความจำเป็นต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาการทำงานขององค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ต่อองค์การ กล่าวเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์หรือวิธีการประเมินที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้จัดทำข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอกรอบแนวคิดและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกล่าวนำด้วยการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป จากนั้นเสนอแนวคิดและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และแนวทางการใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากรและสถาบันอุดมศึกษาให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559 : 941 – 942) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจของนักเรียน พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจและความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยนี้ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและเลือกโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือยเป็นกรณีศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอน กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือยจำนวน 12 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบ แบบทดสอบการอ่านเพื่อความเข้าใจ แบบประเมินความพึงพอใจของครู และแบบประเมินพฤติกรรมการสอน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก คือ 1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน 4. การประเมินผลที่คาดหวัง และมีผลการประเมินรูปแบบในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้องครอบคลุม 2) ผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนชั้น ป.1 – 6 มี คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจเฉลี่ย

ทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในระดับมาก

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC คือวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นตอนกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลัก การนำ PLC ใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ

เอกพล อยู่ภักดี (2560 : 36) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางการบริหาร ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับ ปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้าน ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โดยปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.2

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

David (1997 : 86) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่งานปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำ และการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้และแง่คิดต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบผลการวิจัยที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ 1) หัวหน้าทีม ได้ปฏิบัติบทบาทของบทบาทของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการสร้างบรรยากาศ สำหรับการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม และมีการปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อระบบ และ 7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

Ceppetelli (1995 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล (Vermont) ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย พบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่เป็นและไม่ใช่พยาบาลมีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้และมีการปฏิบัติตาม (Critical pathway) นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาลและความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่า เกิดเครือข่ายทั้งทางด้านปฏิบัติการและด้านการศึกษา พบจากการสัมภาษณ์พบว่าพยาบาลเข้าร่วมโครงการอย่างกระตือรือร้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาล มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วมโครงการ คือ มีการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ เซนต์มาใช้ในครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการที่ก่อให้เกิดการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมและมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าน่าจะมีการนำไปใช้ในระบบการบริการสุขภาพในอนาคต

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่ามีประเด็นที่เป็นแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นที่เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังตารางที่ 1.1 และการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยใช้การประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความเหมาะสม 2. ด้านความเป็นประโยชน์ และ 3. ด้านความเป็นไปได้

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารและงานวิจัย	พิเชฐ เกษวงษ์ (2556)	วารลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	ชูชาติ พวงสมจิตร (2560)	ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559)	Hord (1997)	Sergiovanni (1994)	Jalongo (1991)	Louis and Miles (1994)
1. วิสัยทัศน์เชิงครีษาร่วม		✓						
2. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม			✓					
3. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน				✓				
4. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม					✓			
5. การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ	✓							
6. การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน	✓							
7. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน							✓	
8. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะอภิปราย								✓
9. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ		✓						
10. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน			✓					
11. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน					✓			
12. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน								✓
13. การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน	✓							
14. ระบบทีมเรียนรู้สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู		✓						
15. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้				✓				
16. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย					✓			
17. การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา							✓	
18. การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน	✓							
19. ระบบเปิดแบบฉันทก่าลึงมุ่งสู่ผู้เรียน		✓						
20. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้			✓					
21. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน				✓				
22. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล					✓			
23. การรวมกลุ่มเพื่อเน้นเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน							✓	
24. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน								✓
25. การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถาน	✓							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เอกสารและงานวิจัย	พิเชฐ เกษวงษ์ (2556)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557)	ชูชาติ พวงสมจิตร (2560)	ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559)	Hord (1997)	Sergiovanni (1994)	Jalongo (1991)	Louis and Miles (1994)
26. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้			✓					
27. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น						✓		
28. การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง						✓		
29. ต้องไม่ใช่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้นแต่ที่ทำงานเพื่อรักษาคุณงามความดี						✓		
30. การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม							✓	
31. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย		✓						
32. การแบ่งปันการปฏิบัติ			✓					
33. การประเมินผลที่คาดหวัง				✓				
34. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์					✓			
35. การเปิดกว้างให้มีปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้นเพื่อลดความรู้สึกละโดดเดี่ยวในงานสอนของครู							✓	
36. ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร						✓		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,450 คน แบ่งเป็น 4 ขนาดโรงเรียน ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน ครูผู้สอน จำนวน 261 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 185 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 189 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 59 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 17 คน ครูผู้สอน จำนวน 337 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 60 คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 266 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 30 คน

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 345 คน กำหนดโดยตามสูตรคำนวณ Taro Yamane โดยผู้วิจัยเก็บเพิ่ม 10 เปอร์เซ็นต์ เพื่อป้องกันการสูญหาย แบ่งเป็น 4 ขนาดโรงเรียน โดยผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครูผู้สอน จำนวน 57 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา (กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชนและกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า) จำนวน 48 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 42 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา (กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชนและกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า) จำนวน 12 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 74 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา (กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชนและกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า) จำนวน 12 คน

4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 58 และคณะกรรมการสถานศึกษา (กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง, กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชนและกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า) จำนวน 6 คน

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรคำนวณ (Taro Yamane, 1973 : 125) ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	คณะกรรมการ สถานศึกษา
ขนาดเล็ก	16	23	261	185	16	57	48
ขนาดกลาง	4	13	189	59	8	42	12
ขนาดใหญ่	4	17	337	60	8	74	12
ขนาดใหญ่พิเศษ	2	10	266	30	4	58	6
รวม	26	63	1,053	334	36	231	78
รวม			1,450			345	

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการเทียบสัดส่วนจำนวนครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ดังตารางในภาคผนวก จ

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อการศึกษา การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ใน 7 ประเด็น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย จำนวน 65 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.1.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

3.1.2.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง

3.1.2.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้ง 0.5 ขึ้นไป (ภาคผนวก ง)

เกณฑ์ตรวจสอบเพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

โดยใช้สูตร ดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์ 2555 : 195-196)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อตามดุลพินิจของ

ผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 – 1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามสำหรับข้อคำถามใดที่คะแนนต่ำกว่า 0.6 จะมีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิหรือตัดออกและในกรณีปรับปรุง และขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิปรับคะแนนให้ใหม่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือต่อไป ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 65 ข้อ

3.1.2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.2.2.5 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ของครอนบาค โดยใช้สูตร ดังนี้ (พรธณี ลีกิจวัฒน์ 2555 : 210-211)

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1.00
ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	.885
ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	.817
ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	.861
ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	.911
ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	.883
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	.891
ด้านการประเมินผลงาน	.947
รวมทั้งฉบับ	0.971

3.1.2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1.3.1 ขอนหนังสือราชการจากงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.1.3.2 นำหนังสือติดต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 ฉบับ ด้วยตนเอง

3.1.3.3 นำแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.78

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าร้อยละ (Percentage) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 235-237)

$$pct = \frac{n_i}{n_t} \times 100$$

เมื่อ pct	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
n_i	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
n_t	แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.1.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 244-245)

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

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 170-173) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรรรณี สีกิจวัฒน์. 2555 : 247)

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

3.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 167 คน

3.2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 52 คน แห่งละ 2 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย จำนวน 65 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

3.2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินโดยใช้ขั้นตอนเดียวกับการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม

3.2.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

3.2.2.2.2 สร้างแบบประเมินใช้ประเด็นพิจารณาจากข้อคำถามของเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพจากวัตถุประสงคที่ 1 ในรูปแบบการประเมิน โดยใช้การประเมิน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

3.2.2.2.3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ

3.2.2.2.4 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 ขออนุญาตราชการจากงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ อดุสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

3.2.3.2 นำหนังสือติดต่อถึงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและส่งแบบประเมินไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 ฉบับ ด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม / เป็นประโยชน์ / ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อย
- 0.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม / เป็นประโยชน์ / ความเป็นไปได้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 247)

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

4.2.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	5.20
ปริญญาตรี	176	53.80
ปริญญาโท	129	39.50
ปริญญาเอก	5	1.50
รวม	327	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	22	6.70
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ	9	2.80
ครูผู้สอน	227	69.40
คณะกรรมการสถานศึกษา	69	21.10
รวม	327	100.00
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	112	34.30
โรงเรียนขนาดกลาง	73	22.30
โรงเรียนขนาดใหญ่	74	22.60
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	68	20.80
รวม	327	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้มีจำนวน 327 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือครูผู้สอน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 รองลงมาคือคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8

4.1.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.26	.428	มาก	4
2.	ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	4.24	.432	มาก	6
3.	ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	4.26	.472	มาก	5
4.	ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.28	.387	มาก	2
5.	ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	4.31	.426	มาก	1
6.	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	4.28	.414	มาก	3
7.	ด้านการประเมินผลงาน	4.21	.501	มาก	7
เฉลี่ยรวม		4.26	.437	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $S = .437$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.31$, $S = .426$) รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, $S = .387$) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.28$, $S = .414$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.21$, $S = .501$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

ข้อ	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	4.28	.554	มาก	4
2.	สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริง	4.31	.530	มาก	2
3.	สถานศึกษามีความคาดหวังให้หน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	4.32	.540	มาก	1
4.	สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนดังดูในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง	4.18	.582	มาก	9
5.	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	4.21	.568	มาก	8
6.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์	4.25	.567	มาก	6
7.	สถานศึกษากระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่	4.27	.548	มาก	5
8.	สถานศึกษามีการส่งเสริมกำกับพฤติกรรมของครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง	4.23	.597	มาก	7
9.	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีการร่วมพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา	4.30	.581	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.26	.428	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $S = .428$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 3 สถานศึกษามีความคาดหวังให้หน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.32$, $S = .540$) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริง ($\bar{X} = 4.31$, $S = .530$) และข้อที่ 9 สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีการร่วมพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ($\bar{X} = 4.30$, $S = .581$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนดังดูในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง ($\bar{X} = 4.18$, $S = .582$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน

ข้อ	ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	สถานศึกษาจัดเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันพิจารณา ปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนที่เหมาะสม	4.17	.589	มาก	8
2.	สถานศึกษามีการนำข้อมูลข่าวสารมาร่วมพูดคุย และประชาสัมพันธ์ให้เพื่อนครูและบุคคลภายนอก รับทราบ	4.18	.601	มาก	7
3.	สถานศึกษาให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการ ปฏิบัติงานเพื่อนำมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่าง กัน	4.19	.575	มาก	6
4.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการ เรียนรู้ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการ จัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.28	.564	มาก	3
5.	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อวางแผนการจัดการ เรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.26	.522	มาก	4
6.	สถานศึกษามีครูที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกัน และกัน	4.21	.571	มาก	5
7.	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการประชุมรายเดือน เพื่อพิจารณาผลหรือกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.30	.568	มาก	2
8.	สถานศึกษามีผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีการ เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา	4.32	.534	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.24	.432	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัด สุโขทัย ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $S = .432$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 8 สถานศึกษามีผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.32$, $S = .534$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 7 สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการประชุมรายเดือนเพื่อ พิจารณาผลหรือกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.30$, $S = .568$) และข้อที่ 4 สถานศึกษา สนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$, $S = .564$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษาจัดเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันพิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.17, S = .589$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน

ข้อ	ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในโรงเรียน	4.21	.606	มาก	8
2.	ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู	4.17	.611	มาก	9
3.	ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน	4.24	.599	มาก	6
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.36	.541	มาก	1
5.	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู	4.27	.624	มาก	3
6.	ผู้บริหารมีการให้เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในงานนั้นๆ	4.33	.598	มาก	2
7.	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นที่สำคัญ	4.22	.588	มาก	7
8.	ผู้บริหารมีการยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่างๆ	4.26	.605	มาก	5
9.	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ	4.26	.582	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.26	.472	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S = .472$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36, S = .541$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีการให้เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในงาน ($\bar{X} = 4.33, S = .598$) และข้อที่ 5 ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.27, S = .624$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.17, S = .611$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

ข้อ	ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานของครู และบุคลากรทุกคนโดยมีเป้าหมายเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน	4.29	.524	มาก	5
2.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมกันพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน	4.35	.508	มาก	1
3.	สถานศึกษาส่งเสริมการรวมกลุ่มครูเพื่อร่วมกัน แก้ปัญหาของสถานศึกษา	4.22	.522	มาก	11
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกันใน การทำงาน	4.27	.503	มาก	9
5.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตาม ระดับชั้นและระหว่างช่วงชั้น	4.28	.490	มาก	6
6.	สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่าง ชัดเจนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.29	.518	มาก	4
7.	สถานศึกษาให้การยอมรับในการวางแผนงาน ร่วมกันของครูและบุคลากร	4.28	.519	มาก	8
8.	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี	4.28	.502	มาก	7
9.	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความมีน้ำใจที่ ดีต่อกัน	4.31	.536	มาก	2
10.	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่เสียสละหรือเต็มใจ ในการทำงาน	4.26	.540	มาก	10
11.	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.22	.550	มาก	12
12.	สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการร่วมกัน ทำงาน	4.30	.503	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.28	.387	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัด สุโขทัย ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $S = .387$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.35, S = .580$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 9 สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความมีน้ำใจที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.31, S = .536$) และข้อที่ 12 สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการร่วมกันทำงาน ($\bar{X} = 4.30, S = .503$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 11 สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, S = .550$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัยด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อ	ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.33	.520	มาก	4
2.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ด้านหลักสูตร	4.33	.538	มาก	5
3.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคนิคด้านการสอนที่หลากหลาย	4.30	.527	มาก	7
4.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.36	.530	มาก	1
5.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	4.35	.531	มาก	2
6.	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียน	4.34	.529	มาก	3
7.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการร่วมกันหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.26	.547	มาก	8
8.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.25	.591	มาก	10
9.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.30	.517	มาก	6
10.	สถานศึกษาสนับสนุนครูที่สอนระดับชั้นหรือช่วงชั้นเดียวกันให้มีการประเมินผลร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน	4.26	.603	มาก	9
เฉลี่ยรวม		4.31	.426	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S = .426$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.36, S = .530$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35, S = .531$) และข้อที่ 6 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34, S = .529$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.25, S = .591$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน

ข้อ	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	สถานศึกษามีการกำหนดกฎหรือข้อปฏิบัติต่างๆ อย่างมีหลักการที่ชัดเจน	4.25	.570	มาก	8
2.	สถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียน	4.27	.513	มาก	5
3.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเสนอปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็แนวทางหรือไม่เป็นแนวทาง	4.26	.541	มาก	7
4.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน	4.30	.521	มาก	3
5.	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน	4.27	.484	มาก	4
6.	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญทางการศึกษา	4.35	.515	มาก	1
7.	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน	4.30	.510	มาก	2
8.	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ	4.23	.566	มาก	9
9.	สถานศึกษามีบุคลากรที่ยอมรับทัศนคติและพฤติกรรมของครู	4.26	.524	มาก	6
เฉลี่ยรวม		4.28	.414	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุโขทัย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $S = .414$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, $S = .515$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 7 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน ($\bar{X} = 4.30$, $S = .510$) และข้อที่ 4 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, $S = .521$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ ($\bar{X} = 4.23$, $S = .566$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการประเมินผลงาน

ข้อ	ด้านการประเมินผลงาน	n = 327		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S		
1.	ผู้บริหารมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความเหมาะสมและเปิดเผยได้	4.09	.592	มาก	8
2.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.13	.611	มาก	7
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการร่วมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	.559	มาก	2
4.	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม	4.19	.599	มาก	6
5.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ	4.25	.589	มาก	3
6.	ผู้บริหารมีการตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์	4.20	.623	มาก	5
7.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมแนวทางการปรับปรุงงานในครั้งต่อไป	4.20	.597	มาก	4
8.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน	4.36	.536	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.21	.501	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านการประเมินผลงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $S = .501$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$, S

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

= .536) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการร่วมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27, S = .559$) และข้อที่ 5 ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ ($\bar{X} = 4.25, S = .589$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจที่มีความเหมาะสมและเปิดเผยได้ ($\bar{X} = 4.09, S = .592$)

4.2 ประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	16	30.80
ปริญญาโท	35	67.30
ปริญญาเอก	1	1.90
รวม	52	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	19	36.50
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ	11	21.20
หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	8	15.40
ผู้รับผิดชอบแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา	14	26.90
รวม	52	100.00
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	32	61.50
โรงเรียนขนาดกลาง	8	15.40
โรงเรียนขนาดใหญ่	8	15.40
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	4	7.70
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินในครั้งนี้มีจำนวน 52 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 รองลงมาคือระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 ต่ำ และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่คือผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมาคือ ผู้รับผิดชอบแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และหัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม

ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	n= 52		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S		
1. ด้านความเหมาะสม	4.43	.456	มาก	2
2. ด้านความเป็นประโยชน์	4.46	.464	มาก	1
3. ด้านความเป็นไปได้	4.33	.498	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.40	.472	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $S = .472$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.46$, $S = .464$) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$, $S = .456$) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.33$, $S = .498$) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเหมาะสม

ด้านความเหมาะสม	n = 52		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.32	.471	มาก	7
2. ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	4.41	.583	มาก	5
3. ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	4.45	.535	มาก	3
4. ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.43	.497	มาก	4
5. ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	4.47	.477	มาก	2
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	4.51	.472	มากที่สุด	1
7. ด้านการประเมินผลงาน	4.40	.586	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.43	.456	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, $S = .456$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.51$, $S = .472$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีจำนวน 6 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.47$, $S = .477$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$, $S = .535$) และด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, $S = .497$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.32$, $S = .471$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นประโยชน์

ด้านความเป็นประโยชน์	n = 52		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.45	.451	มาก	4
2. ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	4.43	.553	มาก	6
3. ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	4.47	.489	มาก	3
4. ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.43	.511	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	4.50	.509	มาก	2
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	4.52	.506	มากที่สุด	1
7. ด้านการประเมินผลงาน	4.43	.569	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.46	.464	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, $S = .464$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดมี 1 ด้าน คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.52$, $S = .506$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีจำนวน 6 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, $S = .509$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$, $S = .489$) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.45$, $S = .451$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.43$, $S = .563$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นไปได้

ด้านความเป็นไปได้	n = 52		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S		
1. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.22	.536	มาก	7
2. ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน	4.28	.621	มาก	6
3. ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน	4.39	.546	มาก	2
4. ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน	4.30	.536	มาก	5
5. ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน	4.35	.531	มาก	4
6. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน	4.40	.562	มาก	1
7. ด้านการประเมินผลงาน	4.37	.581	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.33	.498	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S = .498$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากมีจำนวน 7 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.40, S = .562$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39, S = .546$) และด้านการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 4.37, S = .581$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.22, S = .536$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย และเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,450 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 345 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane โดยกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ และคณะกรรมการสถานศึกษาโดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอนโดยใช้วิธีทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

5.1.2.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 167 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 52 คน แห่งละ 2 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยการเลือกแบบเจาะจง

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามและแบบประเมินเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางและประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย และประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .971

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

5.1.4.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย จำนวน 345 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 ฉบับ โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการนัดหมายกำหนดเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.78

5.1.4.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยแบบประเมินเพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย จำนวน 52 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 ฉบับ โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการนัดหมายกำหนดเวลาในการรับแบบประเมินกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินกลับคืน จำนวน 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.5.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เวอร์ชัน 22 ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.5.1.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

5.1.5.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เวอร์ชัน 22 ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.5.2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ได้ผลดังนี้

5.1.6.1 ผลการศึกษาแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน ตามลำดับ แต่ลดด้านสรุปผลได้ดังนี้

1. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 3 สถานศึกษามีความคาดหวังให้หน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริงอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 9 สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีการร่วมพูดคุย ประเมิน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อให้เห็นปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วน

ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนดังดูในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความคิดหวัง

2. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษามีผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 7 สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการประชุมรายเดือนเพื่อพิจารณาผลหรือกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 4 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาจัดเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันพิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนที่เหมาะสม

3. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีการให้เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 5 ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่ครูอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครูอยู่ในระดับมาก

4. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 9 สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความมีน้ำใจที่ต่อกันอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 12 สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการร่วมกันทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 11 สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 5 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และข้อที่ 6 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

6. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 6 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ 7 สถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจนอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 4 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ อยู่ในระดับมาก

7. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านการประเมินผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีต่อระดับการสร้างมากที่สุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการร่วมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่ 5 ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่คำถามที่มีต่อระดับการสร้างน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความเหมาะสมและเปิดเผยได้อยู่ในระดับมาก

5.1.6.2 ผลการศึกษาการประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความ เป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ ตามลำดับ แต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1. ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านความเหมาะสม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเหมาะสมที่มีต่อแนวทางการสร้างมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสมที่มีต่อระดับความเป็นไปได้ของการสร้างน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านความเป็นประโยชน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นประโยชน์ที่มีต่อแนวทางการสร้างมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ส่วนด้านความเป็นประโยชน์ที่มีต่อระดับความเป็นไปได้ของการสร้างน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกันอยู่ในระดับมาก

3. ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านความเป็นไปได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นไปได้ที่มีต่อแนว

ทางการสร้างมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกันอยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินผลงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นไปได้ที่มีต่อระดับความเป็นไปได้ของการสร้างน้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีวิธีการดำเนินงานการตามกรอบแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) การให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำร่วมกัน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน 5) การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน และ 7) การประเมินผลงาน ซึ่งจากการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก

1. ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสถานศึกษา คือ คุณภาพของนักเรียน ซึ่งนักเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาการศึกษา คุณภาพนักเรียนเป็นผลผลิตสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของครู ผู้บริหาร และสถานศึกษา ครูมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุง สลิน (2546 : 83) พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้ศึกษามีหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll and Louis (2007 : 120) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

2. ด้านการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 เนื่องจากการร่วมมือร่วมใจในการทำงานของ ครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานนั้น สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบผลสำเร็จได้ มีการเชื่อมโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทยาสัมพันธ์ต่อ

กัน และยึดหลักต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ (2557 : 124) พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบฉีกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบที่มึนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัย ชวลิต ชูกำแพง (2560 : 1-5) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดีโดยมีค่านิยมที่มึนนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน เป็นด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 เนื่องจากเป็นอีกด้านหนึ่งของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญ การดำเนินงานต้องมีแบบแผน มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงจะสามารถทำงานใด ๆ ให้สำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยสถานศึกษามีการกำหนดกฎ หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีหลักการชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ (2557 : 290) ได้กล่าวว่า ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติที่สมาชิกในกลุ่มถือปฏิบัติสืบทอดกันมาในแบบอย่างเช่นเดียวกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานรูปแบบนี้ทำให้สมาชิกภาพของบุคคลในกลุ่มคงอยู่ต่อไป หากสมาชิกปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่มอย่างเคร่งครัด เรียกว่ามีพฤติกรรมยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่ม (Conformity) บรรทัดฐานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มกำหนดขึ้นมา บรรทัดฐานนี้จะช่วยให้งานกลุ่มทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้กลุ่มมีระเบียบแบบแผน ควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้กลุ่มทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในกลุ่มมิใช่จะสามารถทำตามบรรทัดฐานของกลุ่มได้ทั้งหมดเพราะเป้าหมาย ค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการของสมาชิกแต่ละคนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีศุภานันท์ วิกกรมยากรณ์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่สำคัญต่อองค์การซึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียนความรู้ในองค์การ และองค์การเองสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้เพื่อการพัฒนาได้ การที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น พนักงานในองค์การต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นจุดสำคัญจุดหนึ่งเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ถือเป็นอีกหัวใจหลักสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากการดำเนินงานต้องมีการกำหนดภาพอนาคตโดยผู้นำและสมาชิกในสถานศึกษา การกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำทาย มีพลัง และมีความเป็นไปได้ การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน กระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่จะต้องการให้เป็น มีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง เป็นข้อความที่กระชับชัดเจนดึงดูดและมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับ ความคาดหวัง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์ (2551 : 12-15) ได้กล่าวว่า แนวทางหรือกรอบในการปฏิบัติสำหรับองค์กรที่สมาชิกทุกคนในองค์กรรับรู้และรับทราบ และถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเครื่องช่วยในการกำหนดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ว่าสมควรทำได้หรือไม่ สำหรับการกำหนดค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารมีบทบาทในการดำเนินการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2559 : 167) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครู เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนากิจการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือร่วมพลังของครูทุกคน ภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

5. ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน บางเรื่องในสถานศึกษา ให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู ให้ความอิสระในการทำงาน และมีความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Carmichael (1982 : 127) ได้กล่าวว่า แนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้นผู้บริหารไม่ทำตัวคอยออกคำสั่งและคอยควบคุม การปฏิบัติของครูในทุกเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ให้แก่คณะครู ในการร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษาผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเองเข้าไปบงการผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2559 : 167) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารจัดการ หมายถึง เงื่อนไขสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำให้แก่ครู เพื่อสนับสนุนให้ครูมีอิสระ มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ

6. ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน โดยสถานศึกษาให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน มีการนำข้อมูลข่าวสาร ประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของคณะครูมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน พิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหารซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556 : 7) ได้กล่าวว่า การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน หมายถึง นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนครูแต่ละคนระหว่างการประชุม จัดเวลาเพื่อร่วมกันพิจารณาหากกลยุทธ์ใหม่ๆ

ด้านการสอนที่เหมาะสมให้กับครูสนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับนักเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Jalongo (1991 : 25-37) ได้กล่าวว่า การมีโอกาสนานาใคร่ครวญระหว่างกัน เป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสอนหาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

7. ด้านการประเมินผลงาน เป็นการพิจารณาตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงงาน ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ่องอาจ นัยวัฒน์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา พบว่า นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ยังคงเป็นอมตะ วาจายู่เสมอ เพราะการคุณค่าของบุคลากรในองค์กร ยังมีความจำเป็นต้องพิจารณา จากผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ที่สามารถช่วยเหลือ และพัฒนาการทำงานขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่มีประโยชน์ต่อองค์กรและองอาจ นัยวัฒน์ (2558 : 18) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะในการปฏิบัติงาน ว่ามีปริมาณและคุณภาพดีเพียงใด ด้วยหลักการและวิธีการที่องค์กรกำหนดและสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ทั่วกัน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บริหารในฐานะผู้ประเมินและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ก่อนการประเมิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวร เจ้าสกุล (2551 : 5) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งพิจารณาจากศักยภาพคุณลักษณะด้านต่าง ๆ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบ ความมีมาตรฐานเดียวกัน และให้เป็นธรรมโดยทั่วกัน

5.2.2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมด 7 ด้าน โดยใช้รูปแบบประเมิน 3 ด้านด้วยกัน คือ 1) ด้านความเหมาะสม 2) ด้านความเป็นประโยชน์ และ 3) ด้านความเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีความเอกละเอียดเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การกำหนดวิธีดำเนินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย อย่างละเอียดรอบคอบ เป็นข้อมูลที่สามารถนำมาพิจารณาตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรสวรรค์ เพชรมี (2556 : 152) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำพลวัตด้านบุคคลและสังคมโครงสร้างองค์กรและอิทธิพลของบริบท และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชูชาติ พวงสมจิตร (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นตอนกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลัก การนำ PLC ใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557 : 284) พบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิด แบบปฏิบัติที่ดี และการพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างสูงกว่าก่อนการทดลองใช้ รวมทั้งทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า ความเห็นที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนควรนำแนวทางไปพัฒนาและส่งเสริมเพื่อเป็นแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้
2. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของนักเรียน เป็นด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง โดยเฉพาะโรงเรียนควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ทั้ง 7 ด้าน
2. วิเคราะห์องค์ประกอบของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กวีศุภณัฐ วิกิรมาชากรม. 2560. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้: หนึ่งในจุดสำคัญเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. [Online]. เข้าถึงได้จาก : http://journal.rmutto.ac.th/template/design/file_article/article.420pdf.
- กัลยาณี ดำแดง. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.” พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรัสโฉม สิริรัตน์. 2558. ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา จันทะสิน. 2546. “การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหนองภัยศูนย์ 81 อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู.” การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชาติ เมฆแดง, อรุณ จตุผล และธีระ รุญเจริญ. 2558. “แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน.” *บริหารการศึกษาบวบัณฑิต*. 15(พิเศษ) : 171-179.
- ชวลิต ชูกำแพง. 2560. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา*. 23(2) : 1-5.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2560. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *ศึกษาศาสตร์ มสธ*. 10(1) : 34 - 41.
- เชาว์ อินใย. 2553. การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวร เจ้าสกุล. 2551. “การพัฒนาระบบต้นแบบสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านเว็บกรณีศึกษา บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์จำกัด (มหาชน).” วิทยาสตรมหาบัณฑิต บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นพวรรณ ศรีเกตุ. 2557. “การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” *ปริญาดุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2556. *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.
- น้ำทิพย์ วิชาวิน. 2555. การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้โปรแกรมดาต้าแวร์สบนเครือข่ายในระบบการศึกษาทางไกล : กรณีศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. 2541. *ปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญญา ทางรอดพ้นความหายนะ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดสี – สฤชติวงศ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. 2557. การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 6(2) : 284 – 296.
- มุสดี รัมมาคม. 2551. การประเมินการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพลส.
- พรณีย์ ลีกิจวัฒน์. 2553. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พัฒนชัย กุลสิริสวัสดิ์. 2551. ชุดเครื่องมือการพัฒนารองคกร ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 1 การนำองคกร. กรุงเทพฯ : บริษัทวิชั่นพรีนซ์แอนด์มิตีเดีย จำกัด.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2543. ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูป การศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ เกษวงษ์. 2556. “การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.” คุรุศาสตร์มหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546. การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. 2540. การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ : คอมแพคท์ พรีนซ์.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. 2558. แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (PLC for Teacher Professional Development). วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 10(1) : 34-46.
- ละดา ดอนหงษา, อติศร ศรีเมือง และสุรเดช พรหมคำ. 2559. การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ กรณีศึกษาโรงเรียนบ้าน โนนสงเปลือย. หน้า 941-952. ใน การประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ราชธานีวิชาการครั้งที่ 1. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิต และเอกรินทร์ สังข์ทอง. 2557. โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อ การพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. 25(1) : 93-102.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิต, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. 2557. รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่ วิชาการ. 12(2) : 123-134.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542. “องคกรเรียนรู้.” วิชาการศึกษาศาสตร์. 1(20) : 9-11.
- วีรุธ มาฆะศิริานนท์. 2543. เล่าให้คิด. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริภัทร ดุษฎีวัฒน์. 2555. “ภาวะผู้นำที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. 2546. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศรสวรรค์ เพชรมี. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. **โครงการศึกษาศาสตร์
วิจัยครั้งที่ 7**. 152-158.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. วิทยายการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนอง โลหิตวิเศษ. 2559. ชุมชนแห่งการเรียนรู้. **สารานุกรมศึกษาศาสตร์**. 51 : 31 - 40.
- สมาน อัครภูมิ. 2557. **การบริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษายุคใหม่**. อุบลราชธานี :
หจก. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2547. การประเมินผลโครงการ : หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
เฟื่องฟ้า พรินต์ติ้ง.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2552. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2543. “องค์กรการเรียนรู้ (The Learning Organization).” **ราชภัฏกรุงเทพฯ**.
6(3) : 126-130.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. 2559. **เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องกระบวนการ
โรงเรียนคือชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. เอกสารอัดสำเนา.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2544. **การออกแบบระบบการประเมินผลภายใน**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร : วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- เสถียร อ่วมพรหม. 2560. **แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. อุทัยธานี :
ชมรมเด็ก.
- โสพล สีหะอัมไพ. 2558. กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ. [Online]. เข้าถึง
ได้จาก : <http://networksocieties.blogspot.com/2015/01/plc.html>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38. 2558. **แผนปฏิบัติการ**. สุโขทัย : สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **รายงานฉบับสังเคราะห์ จากวิกฤตสู่โอกาส
ที่ยังท้าทายการปฏิรูปการศึกษาของไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2559. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับ
ที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำราญ มีแจ้ง. 2544. การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : นิธิแอดแวร์ไทซิงกรุ๊ป.
- องอาจ นัยพัฒน์. 2558. “การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรอบ
แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา.” **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม**. 21(1) : 15-33.
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. 2555. **พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อัญชลี สุตประโคน. 2555. ความสามารถและบรรทัดฐานในการตัดสินใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ในการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่อง คนกับสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม (STS). **วารสารศึกษาศาสตร์**. 5(3) : 169-178.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. 2559. “คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย.” **วารสารปัญญาภิวัตน์**. 8(1) : 162-175.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2552. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินโดยใช้ Competency). กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2560. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.sut.ac.th/tedu/news/Teaching.htm> สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- เอกพล อยู่ภักดี. 2560. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น(ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 5(2) : 36.
- Carmichael, L. 1982. Leaders as Learners : A Possible Dream. *Educational Leadership*. 40(1) : 58-59.
- Ceppetelli,E.B. 1995. Building a Learning Community Beyond the Wall. **Nursing Administration**. 25. 56-60.
- David, B. 1997. **Transformational Leadership and Community Learning : Leader Actions that Stimulate Individual and Group Learning**. Ed.D., Ball State University. Retrieved 2012, October4, from [Http:// www. Lib.umi.com/dissertations/fulleit/9728722](http://www.Lib.umi.com/dissertations/fulleit/9728722)
- Dufour, R. and Eaker, R. 1998. **Professional Learning communities at work : Best practices for enhancing student achievement**. Blooming In : Solution Education Service.
- Gamson, Z. 1994. “Collaborative Learning Comes of Age.” **Change**. 26(5) : 44-49.
- Garvin, D.A. 1993. Building a Learning Organization. **Harvard Business Review**. 7 : 78- 91.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
- Isaacson, N and Bamburg, J. 1992. “Can School Become Learning Organization.” **Educational Leadership**. 50(3) : 42-44.
- Jalongo, M.R. 1991. **Creating Learning Communities : The Role of the Teacher in the Twenty-First Century**. Bloomington : National Educational Service.
- Louis, K.S. and Kruse, S.D. 1995. **Professional and Community : Perspectives on Reforming Urban Schools**. Thousand Oaks. CA : Corwin Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Louis, K.S. and Miles, M.B. 1994. **Improving the Urban High School : What Work and Why.** New York : Teacher College Press.
- Marquardt, M. and Reynolds, A. 1994. **The Global Learning Community.** New York : Richard D. Irwin.
- Newmann, F.M. and Wehlage, G.G. 1995. **Successful School Restructuring.** Center on Organization and Restructuring of School. School of Education : University of Wisconsin-Madison.
- Senge, P. 1990. **The fifth discipline : The art and practice of the learning organization.** New York : Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T.J. (1994). *International Journal of Leadership in Education.* Vol.1 No.1, P. 1-37
- Speck, M. 1999. **The Principalsip : Building a Learning Community.** New Jersey : Prentice-Hall.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศบ ๐๕๑๕.๐๐๔/ 1703

คณะครูศาสตราจารย์และนายโกลี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๑๐

5 มิถุนายน ๒๕๖๑

เนื่อง ทรงถวายอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำโรงชูปณิธิ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒. แบบประเมิน

ด้วยนางสาวอมลพรหม ศิวธนู นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสร้างระบบแจ้งการร้องเรียนผู้ทำผิดในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา 35 จังหวัดสุรินทร์” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุรพรหม อินทร์ป้อม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ คณะครูศาสตราจารย์และนายโกลี จึงขอมอบอนุเคราะห์จากท่านให้ นางงามพรพรหม ศิวธนู เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินกับรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้างาน H.C. (ครูผู้สอน) ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Siraporn
(ดร.ราตรี หิรัญย์)

รองคณบดีสำนักบัณฑิตศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร: ๐๖-๓๑๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๒๕๒
โทรสาร: ๐๖-๓๑๕-๘๓๓๖
สื่อคือนักศึกษา โทร.๐๖๕-๙๙๑-๙๙๕๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ กอศบ๕๖๔๗ 11640



กรมการศึกษานอกโรงเรียนและเขตโมดิ
สมัยกับเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ไปศึกษาเรียนรู้แบบรวมศูนย์เพื่อการจัด-

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเขลียง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและleiterวิจัย ก.พันธ์ จำนวน ๓ ฉบับ
- ๒. แบบสอบถาม

ตามที่นางสาวอรุณพรหม จันทร์ นวัตกรรมระดับปริญญาโท หรือคุณครูผู้ทรงคุณวุฒิสาขานวัตกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศารศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทำสังทำ
วิจัย ก.พันธ์ เรื่อง "การสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 39 จังหวัดร้อยเอ็ด" โดยมี รศ.ดร.มาศอุษา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยะ ก.พันธ์ และ
ผศ.ดร.สุนทรชัย อึ้งทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยะ ก.พันธ์ และได้รับอนุมัติให้วิจัยและเก็บข้อมูล
วิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๓ คณะกรรมการศึกษานอกโรงเรียนและเขตโมดิ จังหวัดขอนแก่น
ขอความเห็นชอบจากท่านให้ นางสาวอรุณพรหม จันทร์ เป็นวิทยะ ก.พันธ์ เข้าร่วมโครงการตามก.พันธ์ บริหาร
สถานศึกษา ก.พันธ์ และคณะกรรมการสถานศึกษา ภาคโมดิตามก.พันธ์ของท่านได้

ซึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ดังกล่าวมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Sirirak
(ดร.ราณี สิริพันธ์)

รองคณบดีฝ่ายปฏิบัติการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

สวนสนับสนุนวิทยะ
โทร. ๐๒-๖๒๕-๖๑๐๐ ถึง ๕๖๕๓
โทรสาร. ๐๒-๖๒๕-๖๑๖๖
ติดต่อฝ่ายฯ โทร ๐๒-๖๒๕-๖๑๕๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ๗๗ ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร 3692
ที่ ศอ ๐524.04 / 1312 วันที่ 16 เมษายน 2561

เรื่อง ขอลงมติเป็นผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาประเมินแบบประเมินคุณภาพและการศึกษา

เรียน ผศ.ดร.รัฐเพชร กับชายวินัย

ด้วยนางสาววรรณสพรณีย์ คັນธนู นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีเขตศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย" โดยมี ผศ.ดร.เกษมณัฐ บุญทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุวรรณา อินทร์นิยะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินแบบประเมินคุณภาพการศึกษา ตามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาววรรณสพรณีย์ คັນธนู มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งได้แนบบแบบประเมินคุณภาพแบบสละแถมมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นหรือให้แก่นักศึกษาดังกล่าวและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

Siraporn
(ตราตรี สิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ผศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. นายเรืองวิทย์ ปราบกวางษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมดรุณี จังหวัดสุโขทัย
4. นายสุทนต์ ทับจาก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่านลานหอยวิทยา จังหวัด
สุโขทัย
5. นายไกรสร พรหมลา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย ประเด็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ

การตอบแบบสอบถามของท่าน ข้อมูลทุกข้อมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความถูกต้อง คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือและเสียสละเวลาอันสำคัญยิ่งในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวธมลพรรณ คັນธนู

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เบอร์โทร : 0922674637 E-mail : kob.sport@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

2. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ
 ครูผู้สอน
 คณะกรรมการสถานศึกษา

3. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาดใด

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 499 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย ในระดับใด

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็นดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม						
1	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม					
2	สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริง					
3	สถานศึกษามีความคาดหวังให้หน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
4	สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนดังดูในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง					
5	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง					
6	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์					
7	สถานศึกษากระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่					
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมกำกับพฤติกรรมของครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง					
9	สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีการร่วมพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา					
ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน						
10	สถานศึกษาจัดเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันพิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนที่เหมาะสม					
11	สถานศึกษามีการนำข้อมูลข่าวสารมาร่วมพูดคุยและประชาสัมพันธ์ให้เพื่อนครูและบุคคลภายนอกรับทราบ					
12	สถานศึกษาให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน					
13	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14	สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้					
15	สถานศึกษามีครูที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน					
16	สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการประชุมรายเดือนเพื่อพิจารณาผลหรือกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน					
17	สถานศึกษามีผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา					
ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน						
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน บางเรื่องในโรงเรียน					
19	ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู					
20	ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่ครู					
23	ผู้บริหารมีการให้เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในงานนั้นๆ					
24	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญ					
25	ผู้บริหารมีการยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่างๆ					
26	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ					
ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน						
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานของครูและบุคลากรทุกคนโดยมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
28	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน					
29	สถานศึกษาส่งเสริมการรวมกลุ่มครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
30	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน					
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามระดับชั้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนวสทหรบการแข่งงานเพอการศกษาแทนน ไมอนุญาติหนาทไปเซประยชนดานการคา

ไมวการณใดททั้งสิ้น อิกทงทหรมมิให้ดดแปลงเนือหา และดองอั่งอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกคร้งทมีการนำไปใช้

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	และระหว่างช่วงชั้น					
32	สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
33	สถานศึกษาให้การยอมรับในการวางแผนงานร่วมกันของครูและบุคลากร					
34	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
35	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความมีน้ำใจที่ดีต่อกัน					
36	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่เสียสละหรือเต็มใจในการทำงาน					
37	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาด ข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
38	สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการร่วมกันทำงาน					
ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน						
39	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้					
40	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ด้านหลักสูตร					
41	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคนิคด้านการสอนที่หลากหลาย					
42	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
43	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้					
44	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียน					
45	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการร่วมกันหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้					
46	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
47	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
48	สถานศึกษาสนับสนุนครูที่สอนระดับชั้นหรือช่วงชั้นเดียวกันให้มีการประเมินผลร่วมกันเพื่อเป็นแนวทาง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนวสทหรบการเชงงานเพอการศึกษาแทนน ไมออนุญาตหน้ทาไปเชประยชนดานการค้

ไม่วากรณิใดทงห้สน อิกทงห้ทมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และดองอ้งอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกคร้งที่มการนำไปใช้

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	เดียวกัน					
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน						
49	สถานศึกษามีการกำหนดกฎหรือข้อปฏิบัติต่างๆ อย่างมีหลักการที่ชัดเจน					
50	สถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียน					
51	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเสนอปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็แนวทางหรือไม่เป็นทางการ					
52	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน					
53	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน					
54	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญทางการศึกษา					
55	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน					
56	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ					
57	สถานศึกษามีบุคลากรที่ยอมรับทัศนคติและพฤติกรรมของครู					
ด้านการประเมินผลงาน						
58	ผู้บริหารมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความเหมาะสมและเปิดเผยได้					
59	ผู้บริหารมีการพิจารณาความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
60	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการร่วมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
61	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม					
62	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ					
63	ผู้บริหารมีการตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
64	ผู้บริหารมีการส่งเสริมแนวทางการปรับปรุงงานในครั้ง ต่อไป					
65	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ ของนักเรียน					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้
เรื่อง แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

.....

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต่อ แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย แบบประเมินฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ประเมินเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย ประเด็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบประเมินประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ

การตอบแบบประเมินของท่าน ข้อมูลทุกข้อมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความถูกต้อง คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือและเสียสละเวลาอันสำคัญยิ่งในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวธมลพรรณ คັນธนู

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เบอร์โทร : 0922674637 E-mail : kob.sport@gmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

2. ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ
 หัวหน้างานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 อื่นๆ.....

3. โรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียนขนาดใด

- โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 499 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 500 - 1,499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 - 2,499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต

38 จังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย ในระดับใดโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินเป็นดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
4	เห็นด้วย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ประเมินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น														
		ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านภาพลักษณ์ที่ดีของต้นแบบและคำนิยามร่วม																
1	สถานศึกษาให้การส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนด วิสัยทัศน์และค่านิยม															
2	สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อจัดการปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริง															
3	สถานศึกษามีความคาดหวังที่ชัดเจนจากต้นแบบไปดตามเป้าหมายที่วางไว้															
4	สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนซึ่งครูในสถานปฏิบัติงานได้ตรงกัน ความคาดหวัง															
5	สถานศึกษามีการใช้วิธีที่เป็นหลักประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับกา เรียนการสอนอย่างจริงจัง															
6	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออกพัฒนาให้ผู้เรียนมี ความสามารถตามวิสัยทัศน์															
7	สถานศึกษาระดมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองนี้อย่างเต็มที่															
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมกำกับพฤติกรรมของครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงกันความ คาดหวัง															
9	สถานศึกษามีผู้บริหารมีการร่วมพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่ดีให้เห็นปัญหา															
ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน																
10	สถานศึกษาลงเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันจัดการแก้ปัญหา ทางการสอนที่เกี่ยวข้องกับการสอน, ทิศ, กลม,															
11	สถานศึกษามีกระบวนการจัดการความรู้และประสบการณ์ที่มอบให้เพื่อน ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน															

ที่	ประเมินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น										ความเป็นไปได้								
		ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์													
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
24	ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังโดยลงมาให้เห็นว่าควรทำให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและประเมินผล																			
25	ผู้บริหารมีคำรยของและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่างๆ																			
26	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความละเอียดรอบคอบปฏิบัติหน้าที่สำเร็จและมีจุดประสงค์																			
ด้านการร่วมมือร่วมกันในการทำงาน																				
27	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานของครูและบุคลากรทุกคนโดยมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน																			
28	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการรวมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ																			
29	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมาช่วยกันทำงานร่วมกัน																			
30	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดสัมนาหรือประชุมร่วมกัน																			
31	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งด้านระดับชั้นและระหว่างช่วงชั้น																			
32	สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน																			
33	สถานศึกษาให้การยอมรับในการวางแผนร่วมกันของครูและบุคลากร																			
34	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี																			
35	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความไว้วางใจซึ่งกัน																			

ที่	ประเมินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น														
		ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่เสียสละหรือสับใจในการทำงาน.															
37	สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาด วัฒนธรรมของคนที่ เกิดขึ้นจากการพัฒนา															
38	สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการร่วมกันทำงาน.															
ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน																
39	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของการรวมที่ก่อให้เกิดผู้เรียน มีการเรียนรู้															
40	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ด้านหลักผู้ตร															
41	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีด้านการศึกษาที่หลากหลาย															
42	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ															
43	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการ เรียนรู้															
44	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้กับผู้เรียน															
45	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการร่วมกันหลายกลุ่ม สาระการเรียนรู้															
46	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล															
47	สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย															
48	สถานศึกษามีครูที่สอนระดับชั้นหรือวางระดับเรียนใหม่ในการ ประเมินผลร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน															

ที่	ประเมินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เข็มยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความคิดเห็น														
		ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน																
49	สถานศึกษามีการจัดทำผลสัมฤทธิ์ของครูไว้ชัดเจน															
50	สถานศึกษามีการจัดให้มีการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน															
51	สถานศึกษามีบุคลากรให้ครูเสนอปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ไปได้															
52	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน															
53	สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นแบบ ยผลสำเร็จหรือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีบรรดาครูของโรงเรียน															
54	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักวิจัยเห็นความสำคัญทางการศึกษา															
55	สถานศึกษานำเสนอให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดีรวดเร็วและ ชัดเจน															
56	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดผลสัมฤทธิ์ไปยังบุคคล อื่นๆ															
57	สถานศึกษามีบุคลากรที่ยอมรับทัศนคติและพฤติกรรมของครู															
ด้านการประเมินผลงาน																
58	ผู้บริหารมีแผนชี้ที่รับการตัดสินวิทยฐานะของครูและประเมินผลได้															
59	ผู้บริหารมีการพิจารณาความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน															
60	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการรวมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน															

ที่	ประเมินแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 จังหวัดสุโขทัย	ระดับความพึงพอใจ														
		ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					ความเป็นไปได้				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
61	ผู้บริหารมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับ กลุ่ม															
62	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้กับสมาชิกหรือ กลุ่มชุมชนอื่นๆ															
63	ผู้บริหารมีภาวะดีเลิศความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์															
64	ผู้บริหารมีการส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดี															
65	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน															



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ๑1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าIOC	ผล
	1	2	3	4	5		
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม							
1. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานศึกษามีความคาดหวังให้หน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนดังตูดในการปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นหลักประกอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7. สถานศึกษากระตุ้นให้ครูแต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมกำกับพฤติกรรมของครูให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความคาดหวัง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
9. สถานศึกษามีผู้บริหารที่มีการร่วมพูดคุย ปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
ด้านการให้ครูได้มีโอกาสเสวนาร่วมกัน							
1. สถานศึกษาจัดเวลาเพื่อให้ครูร่วมกันพิจารณาปัญหา หากกลยุทธ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีการนำข้อมูลข่าวสารมาร่วมพูดคุยหรือประชาสัมพันธ์ให้เพื่อนครูและบุคลากรภายนอกรับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานศึกษาให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานเพื่อนำมาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ง1 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าIOC	ผล
	1	2	3	4	5		
6. สถานศึกษามีครูที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมครูในการประชุมรายเดือนเพื่อพิจารณาผลหรือกิจกรรมการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. สถานศึกษามีผู้บริหารที่สนับสนุนให้ครูมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเป็นภาวะผู้นำร่วมกัน							
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานบางเรื่องในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆให้แก่ครู	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการให้เกียรติแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายในงานนั้นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารมีการยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน							
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานของครูและบุคลากรทุกคนโดยมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานศึกษาส่งเสริมการรวมกลุ่มครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของสถานศึกษาร่วมกันของครู	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามระดับชั้นและระหว่างช่วงชั้น	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ง1 (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าIOC	ผล
	1	2	3	4	5		
6. สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7. สถานศึกษาให้การยอมรับในการวางแผนงานร่วมกันของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่แสดงความมีน้ำใจที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่เสียสละหรือเต็มใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่ยอมรับข้อผิดพลาดข้อบกพร่องของตนที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12. สถานศึกษามีครูที่ช่วยเหลือเพื่อนครูในการรวมกันทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมการรวมกลุ่มที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน							
1. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ด้านหลักสูตร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคนิคด้านการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการร่วมกันหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10. สถานศึกษาสนับสนุนครูที่สอนระดับชั้นหรือช่วงชั้นเดียวกันให้มีการประเมินผลร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ง1 (ต่อ)

ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน							
1. สถานศึกษามีการกำหนดกฎหรือข้อปฏิบัติต่างๆ อย่างมีหลักการที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเสนอปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกันเองหรือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5. สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเห็นความสำคัญทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วหรือชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ไปยังบุคคลอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. สถานศึกษามีบุคลากรที่ยอมรับทัศนคติและพฤติกรรมของครู	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านการประเมินผลงาน							
1. ผู้บริหารมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความเหมาะสม โปร่งใสหรือเปิดเผยได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการพิจารณาความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการร่วมพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินคุณค่าผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกหรือกลุ่มชุมชนอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการตัดสินความสำเร็จเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเกณฑ์หรือมีความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมแนวทางการปรับปรุงงานในครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก จ
แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ จ1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดเล็ก		
1. ไกรในวิทยาคม	21	4
2. บ้านแก่งวิทยา	23	5
3. ชัยมงคลพิทยา	21	4
4. เมืองดั่งวิทยา	22	5
5. ลิไทพิทยาคม	22	5
6. ท่าชัยวิทยา	21	4
7. บ้านใหม่เจริญผลพิทยาคม	19	4
8. บ้านสวนวิทยาคม	14	3
9. หนองตูมวิทยา	12	3
10. ชุนไกรพิทยาคม	12	3
11. หนองปลาหมอวิทยาคม	12	3
12. ตลิ่งชันวิทยานุสรณ์	11	2
13. วังทองวิทยา	12	3
14. หนองกล้วยวิทยาคม	12	3
15. ยางซ้ายพิทยาคม	14	3
16. สวรรค์อนันต์วิทยา 2	13	3
รวม	261	57
ขนาดกลาง		
1. คีรีมาศพิทยาคม	64	14
2. กงไกรลาศวิทยา	55	12
3. ศรีนคร	39	9
4. บ้านไร่พิทยาคม	31	7
รวม	189	42
ขนาดใหญ่		
1. อุดมดรุณี	104	23

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ จ1 (ต่อ)

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
ขนาดใหญ่ (ต่อ)		
2.ทุ่งเสลี่ยมชนูปถัมภ์	78	17
3.ศรีสำโรงชนูปถัมภ์	77	17
4.เมืองเซลียง	78	17
รวม	337	74
ขนาดใหญ่พิเศษ		
1.สุโขทัยวิทยา	138	30
2.สวรรคค่อนันต์วิทยา	128	28
รวม	266	58
รวมทั้งสิ้น	1,053	231

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวธมลพรรณ คັນธนู
วัน-เดือน-ปีเกิด	31 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 35/6 หมู่ที่ 13 ตำบลบ้านกล้วย อำเภอมะนัง จังหวัดสุโขทัย 64000
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2552 สำเร็จการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2561 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	- รับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทพลีลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร - ปัจจุบันรับราชการครู ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอุดมดรุณี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้