

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY OF THE ADMINISTRATOR'S ROLES IN PROMOTING THE PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITY MANAGEMENT (PLC) OF SCHOOLS UNDER
THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION
MUEANG CHIANG RAI DISTRICT



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษายทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน

สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

อำเภอเมืองเชียงราย

ของ วิลาสินี เทพเสนา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตुरुประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ณัฐวุฒิ สักโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	วิลาสินี เทพเสนา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. อนุรักษ์ สัพโส
คำสำคัญ:	ชุมชนแห่งการเรียนรู้, บทบาทของผู้บริหาร

บทคัดย่อ

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) จากผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 2) บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม 6 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าไม่แตกต่างกัน

Title: A STUDY OF THE ADMINISTRATOR'S ROLES IN PROMOTING THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY MANAGEMENT (PLC) OF SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION MUEANG CHIANG RAI DISTRICT

Author: Wilasinee Tepsena, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2020

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: Professional learning community, Administrators' roles

ABSTRACT

A study of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District. The objective of this research to study 1) to study of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 2) to compare the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree and work experiences. The sample was the administrators and teacher of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 285 persons. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability 0.97 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation and inferential statistics: One-Way ANOVA and test the mean difference individually by LSD (Least Significant Difference). The results of the study found 1) the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District, overall are the high levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: Shared Vision, Professional learning and development, Caring community, Supportive structure, Shared Leadership and Collaborative Teamwork. 2) The comparison of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree overall were statistically different at the .05 level and The comparison of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to work experiences were statistically different at the .05 level by 5 orders as Shared Vision, Collaborative Teamwork, Shared Leadership, Professional learning and development and Caring community but Supportive structure were not statistically different.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สักโซ อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำสาขา การบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.เกียรติคุณ จันแก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และ ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ คำแนะนำ แก้ไขและตรวจเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ที่อนุเคราะห์ ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้ กำลังใจที่ดี และคอยสนับสนุน ตลอดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบให้ บุพการี และขออุทิศให้ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียน ตลอดระยะเวลาในการศึกษาทั้งที่เอื้อนามและไม่ได้เอื้อนามที่เกี่ยวข้องในความสำเร็จในครั้งนี้ และให้เป็นคุณูปการแก่วงการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้นไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1.....	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
บทที่ 2	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้.....	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3.....	46
วิธีดำเนินการวิจัย.....	46

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	50
บทที่ 4	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย	56
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	69
บทที่ 5	84
บทสรุป.....	84
สรุปผลการศึกษา.....	84
อภิปรายผลการศึกษา	91
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	112
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ	122
ประวัติผู้วิจัย	134

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	53
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	54
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง.....	54
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	55
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	55
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	56
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ภาพรวมแต่ละด้าน.....	56
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย วิทยาคัดค้านรวม.....	57
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย วิทยาคัดค้านที่รวมแรงร่วมใจ.....	59
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย วิทยาคัดค้านภาวะผู้นำรวม.....	61

ตาราง 20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 75

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การส่งเสริมการ
จัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 75

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการ
จัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามตามประสบการณ์การทำงาน 77

ตาราง 23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 78

ตาราง 24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 80

ตาราง 25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามประสบการณ์การ
ทำงาน 80

ตาราง 26 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 81

ตาราง 27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน 82

ตาราง 28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อ การ
ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามประเภทการ
 ทำงาน83



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพ 2 แสดงศาสตร์แห่งพระราชา.....	38
ภาพ 3 แสดงกลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLCs อย่างยั่งยืน.....	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งการปฏิรูปครูเป็นเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ให้ทันโลกของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ครูมีทักษะ ความรู้ และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนนอกเหนือจากการเน้นการบรรยายเป็นหลักสู่การเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลอง วิจัยหรือการตั้งคำถาม (วิทยากร เชียงกูล, 2559, หน้า 76) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีความคิดมีกระบวนการ มีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ จากนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 2) รวมทั้งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การจัดการศึกษาของไทย เรื่องที่เกิดภาวะวิกฤตอย่างมากและควรเร่งปฏิรูปนั้นคือคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) พบว่าภาพรวม

ทุกวิชาขึ้นอยู่กับระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งนั่นเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ยังมี ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา จากปัญหาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำหลักชุมชน แห่งการเรียนรู้ (PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูผู้สอนให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูป การศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ยังเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาของตนไปเพื่อการปรับปรุง ด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ไตร่ตรอง เเสวงหา และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และยังต้องประกอบด้วยบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสมาชิกในชุมชนที่จะ สนับสนุน ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ประกอบลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยส่งเสริมตามแนวทาง 6 ประการ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สู่คุณภาพการศึกษา ในฐานะผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูปต้องเป็นผู้นำคุณภาพ ต้องใช้ กระบวนการดำเนินงาน ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของ นักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์ (พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, สัจญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โภคสกลิตติอัมพร, 2558, หน้า 1) ซึ่งบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการ บริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รู้จักวิถีในมน้าว ผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา อยากรอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มี

ความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้วต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน และควรมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาสังคมที่จะต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยศึกษาการส่งเสริมตามแนวทาง จำนวน 6 ด้าน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ประกอบด้วย

- 1.1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 1.2 ทีมรวมแรงรวมใจ (Collaborative Teamwork)
- 1.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
- 1.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
- 1.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
- 1.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 1,095 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp 607–610) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 285 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ระดับปริญญาตรี
- 2) ระดับปริญญาโท
- 3) ระดับปริญญาเอก

3.1.2 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

- 1) 1-5 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 2) 11 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยศึกษาการส่งเสริมตามแนวทาง จำนวน 6 ด้าน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนร่วมกันพัฒนาตนเองและผู้อื่น โดยกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกคนในชุมชน มีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสืบทอดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นสถาบันการศึกษาของสังคมที่มีคุณภาพมั่นคงและยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

2. **บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** หมายถึง ระดับในการดำเนินการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยศึกษาการส่งเสริมตามแนวทาง จำนวน 6 ด้าน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ประกอบด้วย

2.1 **ด้านวิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน เป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนากลุ่มมาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชน ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น ผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนชุมชน มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูโดยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย

และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้กลุ่มคนที่อยู่รวมโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธารวม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน วัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

3. โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย
หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 13 โรงเรียน ประกอบด้วย

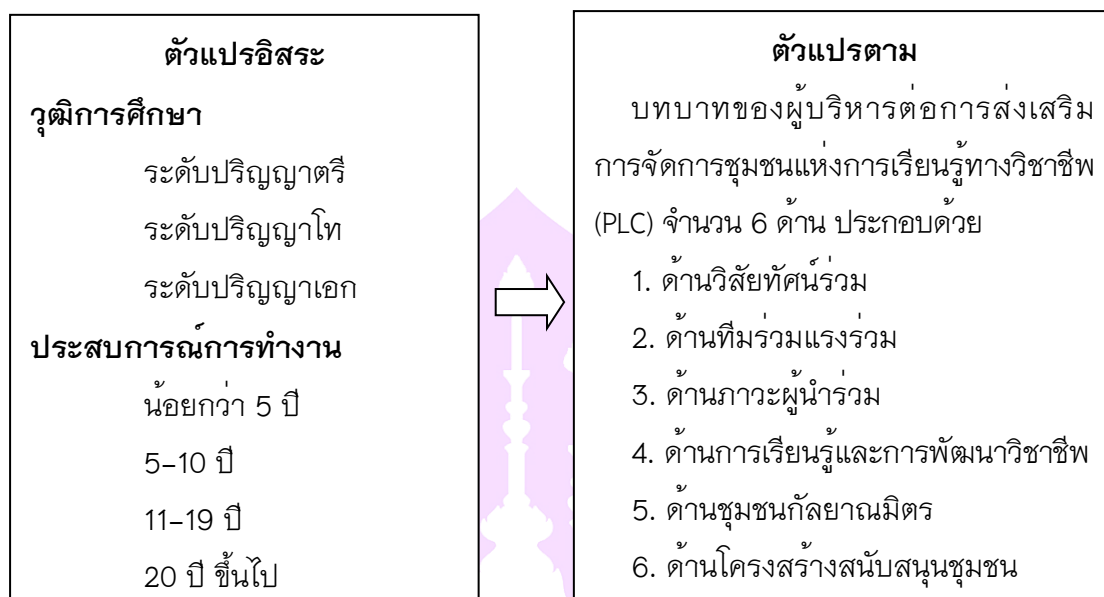
3.1 โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

- 3.2 โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด
- 3.3 โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว
- 3.4 โรงเรียนเทศบาล 3 ศรีทรายมูล
- 3.5 โรงเรียนเทศบาล 4 สันป่าก่อ
- 3.6 โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า
- 3.7 โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
- 3.8 โรงเรียนเทศบาล 7 ผังหมื่น
- 3.9 โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่
- 3.10 โรงเรียนเทศบาลบ้านคู
- 3.11 โรงเรียนอนุบาลตำบลท่าสุด
- 3.12 โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์
- 3.13 โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ข้าวต้ม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนนโยบายการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย
2. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และการพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามลำดับดังนี้

- แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 หลักการและแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.4 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.6 การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2556ก, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าเป็นการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ นั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI-Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของคุณครูและนักการศึกษา

ประเวศ วะสี (2556, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครู เพื่อร่วมกันจัดการความรู้ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถ มีความสุข และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ/กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 93-102) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการ ศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ชุมชนที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนร่วมกัน พัฒนาตนเองและผู้อื่น โดยกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสืบทอดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นสถาบันการศึกษาของสังคมที่มีคุณภาพมั่นคงและยั่งยืนอย่างต่อเนื่องอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยของฮอร์ด Hord (1997) อ้างอิงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 10) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการ ในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการศึกษาสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้นจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ

มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพ

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีที่มาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมที่เกิดขึ้น โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันด้านวิชาชีพ คือ ผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน มุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 หลักการและแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

The Department of Education and Training (2005 อ้างอิงใน อนุสรรา สุวรรณวงศ์, 2560, หน้า 17) กล่าวว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่มีประสิทธิผลนำมาสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือร่วมพลังที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยหลักสำคัญ 7 หลัก (Seven Principles of Effective Professional Learning) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focused on student learning) การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายสำคัญ คือ ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยครูจะต้องใช้แหล่งข้อมูลของผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการปฏิบัติของผู้เรียน ทั้งนี้ การวิเคราะห์เหล่านั้น ทำให้ครูสามารถกำหนดได้ว่าครูจะต้องเรียนรู้อะไร ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเพิ่มความมั่นใจในการใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูเข้าใจในวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระมากยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน

2. มุ่งเน้นการเข้าถึงการปฏิบัติงานของครู (Focused on and embedded in teacher practice) การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับโรงเรียนและการปฏิบัติงานทางการสอนในแต่ละวันของครู โดยประสบการณ์การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และใช้สถานการณ์เหล่านั้นเป็นฐานในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ใช้แหล่งทรัพยากรจากภายนอกโรงเรียนอันหมายถึงแนวคิดและความรู้ต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

3. มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน (Focus on and based on research) การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นครูจะต้องประยุกต์ใช้งานวิจัยในการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการเรียนรู้และการสอนที่ดีที่สุด โดยผลการวิจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน หลักสูตรและการประเมินผล

4. มุ่งเน้นการร่วมมือรวมพลัง (Focus on collaborative) โอกาสการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูนั้นจะต้องเชื่อมโยงกับความจำเป็นของครูแต่ละคนบนพื้นฐานของการแก้ปัญหาร่วมกันในการทำงานเป็นที่นั้นครูทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหา ด้านการสอนและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน โดยทีมงานจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในชั้นเรียน และสร้างเงื่อนไขสนับสนุนการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การสะท้อนผล การปฏิบัติงานจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและการออกแบบโอกาสการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรภายนอกของสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากศึกษานิเทศก์จะช่วยพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้แก่ครู เป็นต้น

5. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐาน (Focus on evidence based and data driven) การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยข้อมูลและหลักฐานทางการศึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาครู คือ ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การจะช่วยในการพิจารณา ออกแบบ ติดตาม การวัดและการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ ๆ จะช่วยให้ครูปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมได้ ในขณะที่การประเมินผลโดยรวมสามารถวัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ความรู้ และการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนหลักฐานทางการศึกษาด้านผู้เรียน ครู โรงเรียน ตลอดจนจนเอกสารหลักฐานทางการวิชาการอื่น ๆ เช่น วารสารทางการ

ศึกษาที่รวบรวมไว้นั้น จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสม

6. มุ่งเน้นการสนับสนุนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Focus on ongoing and supported) การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การสะท้อนผล การปฏิบัติงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้นจะต้องบูรณาการกระบวนการที่หลากหลายและต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ โดยการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอน จะต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอกเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียน

7. มุ่งเน้นการรับผิดชอบส่วนบุคคลและการรับผิดชอบร่วมกัน (Focus on an individual and collective responsibility) การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องเกิดขึ้นในทุกะดับของระบบการศึกษา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลและความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานระดับประเทศ สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนนั้น การเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวจะต้องสอดคล้อง กับเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของระบบโดยรวม โดยการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งระบบจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถแบ่งระดับ ซึ่งเซอร์กิโอวานนี Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 12) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน

จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไข สิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุง แก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้ง ให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครในการถ่ายทอดความรู้ได้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมีส่วนร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุน เป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติเพื่อขับเคลื่อน

การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ฝึกกำลัง ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

1.4 องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษาในระดับ สถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้ จะต้องประกอบด้วยการรวมตัวกัน ของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และยังคงประกอบด้วยบทบาทสำคัญสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในชุมชนที่จะสนับสนุน ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ประกอบลักษณะ สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยส่งเสริมตามแนวทาง 6 องค์ประกอบ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา (สำนักคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็น ภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน Sergiovanni (1994 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 14) คือพัฒนาการ การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน Hord (1997 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 10) อาจเป็นการมอง เริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็น ภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมาย สำคัญคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญ เมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้วภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและ ของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น“คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

สรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน เป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์ หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์

หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554 อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2560, หน้า 9)

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนากลุ่มมาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์ หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ทำให้เกิดทีมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วม ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชน มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูก กระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554 อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์, 2560, หน้า 35) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศ ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชน นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชน ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนชุมชน มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณ ความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างอิงแนวคิดของเดล (Dale, 1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์

(Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์ทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 35)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรืออุดมภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาด ทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเอง อย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้น จะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 45)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูโดยการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสระภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับที่ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมรมดี และคณะ, 2553 อ้างอิงใน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 70) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสระภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดันดังกล่าวนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

สรุปได้ว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสระภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิก ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยว ระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

มีความศรัทธาร่วม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน วัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถี แห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

เป็นโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 17) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างที่ก่อให้เกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จากองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า ความเป็นชุมชนจะทำให้ความเป็นองค์กร มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกลยุทธ์ การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำ ร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบที่มาร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพได้ โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึง ผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่าไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทาง ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายใน การทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการ ทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน และ 4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ ตามเป้าหมายร่วมและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจ ร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มี คุณภาพ และความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มี การช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มี 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็น พลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพึ่งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อีสรระจากอำนาจครอบงำ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

เซนต์ Senge (1990, p. 21 อ้างอิงใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 15) เสนอแนะว่าองค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการให้เกิดผลจริงจั่งในรูปของการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้คำว่า “วินัย” หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจ อย่างถ่องแท้ จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพ หลักการหรือวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ ของทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ในที่นี้จะกล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทั้ง 5 ประการ เพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของเซนต์ ดังนี้

หลักการที่ 1 ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตนของสมาชิก ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกัน นำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและของชุมชน

ให้ สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพ ครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตน มีผลงานระดับสูง ยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การร่วมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

หลักการที่ 2 ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อ ภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนได้ทำ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้วประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบ ร่วมกัน ของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคม คาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร

หลักการที่ 3 ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่ จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วม จึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้นๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจ เท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวัง

อย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของตัวเองและของทีมงาน โดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

หลักการที่ 4 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่า เป็นการได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

เซนต์ เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีม ได้โดยการใช้วิธีเสวนา และวิธีอภิปรายถกปัญหาโดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัด ตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผลประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตลอดจน การบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น เซนต์ เชื่อว่า กิจกรรมการจัดเสวนาหรือการ อภิปราย นอกจากสามารถช่วยสร้างการเรียนรู้ของทีมแล้ว ยังเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะ ผู้นำให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิก ของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการ เสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นเนืองนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ไปในที่สุด

หลักการที่ 5 พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการโดยรวมทั้งหมดของ โรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณา เห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ที่ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning

ของนักเรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของบุคคลในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียน ขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

1.5 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฮอร์ด รุสสิน และซัมเมอร์ Hord, Roussin and Sommers (2009 อ้างอิงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560, หน้า 3) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลตั้งที่กล่าวไปแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision)
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning)
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)
4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

สอดคล้องกับ เรวดี ชัยเชาวรัตน์, 2558 ได้ให้ความคิดเห็นว่าความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยหลายปัจจัย ที่จะต้องชี้ชวนให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับด้วยตนเองก่อน เช่น การยอมรับว่า หัวใจหลักของการเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน และการสอน/การปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน ความเข้าใจความแตกต่างของระดับการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การสร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร การรับฟังและแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก และแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย ภูมิสังคม ระเบิดจากข้างในการมีส่วนร่วม ประโยชน์ส่วนรวม องค์กรรวม ทำตามลำดับขั้น ไม่ติดตำรา ฟังตนเอง และประหยัดเรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เนื่องจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้

ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มี การดำเนินการ 5 ประการ คือ

1. มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพ

2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน

3. ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องของรวมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย

4. มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน

5. มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย

5.1 honesty and humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพ กันอย่างจริงใจ

5.2 option and openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อม เปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น

5.3 patience and persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่น ทุ่มเท พยายามจนเกิดผลชัดเจน

5.4 efficacy and enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของการจัดการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อย่างเต็มที่

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ (Characteristics of Professional Learning Community) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาาร่วมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4. เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions Through Relationship and Structures) หมายถึง ผู้บริหารจัดการสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

1.6 การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 (2560, หน้า 13) ได้ให้ความสำคัญเห็นในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้นำสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning community) ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับชุมชน (Community) กล่าวคือ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิด การเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิภาพผลในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา เพื่อให้การเรียนรู้จัดการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนและบริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตน ไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์

ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไข สิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพ ของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วม เข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วม ทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความ สนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโส ในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือ สถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าประชาชนที่อาศัย ภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560, หน้า 19) ได้เสนอ แนวคิดการนำกระบวนการ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาไว้ว่า ในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้อง มี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่ สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่อง การให้ความ คดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอน ของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลายปัญหาดังกล่าว

เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น แต่แน่นอนว่า เหตุการณ์ทำงานนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว (DE privatization) ในงานสอนของครู 3) การรวมกลุ่มเพื่อนร่วมเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม (Shared values and norms) ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. กิจกรรมที่จำเป็นต่อความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

1.1 การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) ระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

1.2 การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (DE privatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นที่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า วิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

1.3 รวมกลุ่มเพื่อนมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม

ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนง มุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรก กับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามาก ก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็น จุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-starting learners) ได้ต่อไป

1.4 สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration starts) เมื่อครู หลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญ จากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจ ไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

1.5 ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยม และปทัสถานร่วม (Shared values and norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหาร มาร่วมกันในชุมชนแห่งวิชาชีพแล้ว การสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ใน โรงเรียนแห่งการศึกษาดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนา สิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่ การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง (Position authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชน แห่งวิชาชีพนัก

2. ความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ให้สามารถ รองรับการเกิดชุมชนแห่งวิชาชีพ เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบ ราชการ (Bureaucratic organization) ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่ง ที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตั้งตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็น อุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น คล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น

โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ประเด็นต่อไปนี้

2.1 การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะถกปัญหา (Time to meet and discuss) มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและครูผู้สอน ชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งนี้ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2.2 การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class size) มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

2.3 การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher empowerment and school autonomy) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม (Shared governance) ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่ง ที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้การศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาไตร่ตรอง (Reflective dialogue) การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วม (Shared

norms and values) แล้วจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือ Site-based management” เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

3. เจือ้นไขด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Professional community culture) วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้” ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงหาวิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุด เป็นต้น ในชุมชนแห่งวิชาชีพก็เช่นกัน สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานร่วมกัน ให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน อย่างไรก็ตาม มีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมต่อการเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ ได้แก่

3.1 ลดความเป็นองค์การที่ยึด “วัฒนธรรมแบบราชการ หรือ Bureaucratic culture” ที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ แบบตั้งตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้น “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial culture” ซึ่งเน้นวิถีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral and ethical cultures) เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

3.2 สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการศึกษาที่มีกิจกรรมการเสวนาอย่างไตร่ตรอง (Reflective dialogue) และการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ระหว่างกัน ดังนั้น

การสร้างควมไว้วางใจและความนับถือต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก โดยแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลายที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียน เป็นต้น โดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุก ๆ คนในชุมชน

3.3 การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive skill base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา ต้องเป็น Life-long learners และต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ ก็คือ เปลี่ยนความเชื่อที่ว่า ตนเป็นผู้ทำการสอน (Teaching) ไปเป็นผู้เรียนรู้ (Learning) แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์ การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนัก ให้ผู้เรียนรู้จึกรับผิดชอบในการเฝ้าหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

3.4 สร้างวัฒนธรรมการชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Openness to innovation) ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge creation) กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้อสมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง (Taking risks) ชอบการทดลอง (Experiment) เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบเน้นการให้ความสำคัญ ความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นคว้าหานวัตกรรมและริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

3.5 ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้นำ (Supportive leadership) การที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษา ที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่า ทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียนตลอดเวลา นั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ประเทศญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่น เพื่อสังเกตการณ์เรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teacher are the first Learners) โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน สูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีโอกาสได้

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLCs อย่างยั่งยืน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560, หน้า 10) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLCs อย่างยั่งยืน ไว้ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3 การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์ การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียม ต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long-term)

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียน ของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อนแล้วค่อยปรับ

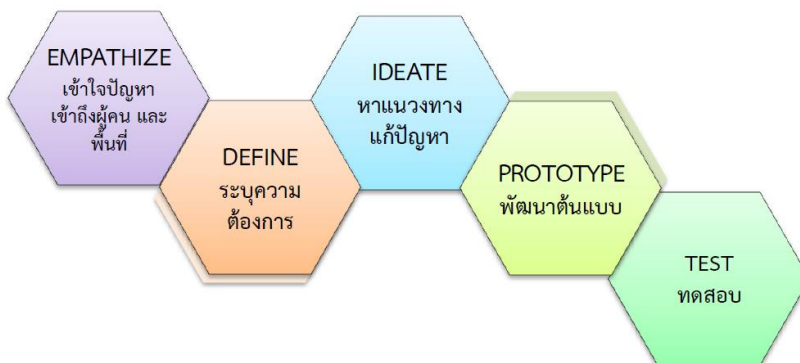
5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และ การสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่าแผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือ ปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับ เจตคติและพฤติกรรมของคุณ

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่น เข้ามามีส่วนร่วม ยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการ จัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาตามแนวทาง ศาสตร์แห่งพระราช (เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา) ตามแผนภาพดังนี้

ศาสตร์แห่งพระราช : เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา



ภาพ 2 แสดงศาสตร์แห่งพระราช

ที่มา: TCDC, 2559, สื่อออนไลน์

“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” สามารถกล่าวเป็นความหมายแต่ละคำได้ดังนี้ “เข้าใจ” หมายถึง ปัญญาที่เข้าใจความเป็นทั้งหมดของความรุนแรง ทั้งประวัติศาสตร์ สาเหตุ อารมณ์ ความสำเร็จ และความล้มเหลวของการแก้ปัญหาในอดีต และความเป็นไปในอนาคต เรียกว่า เข้าใจอดีต ปัจจุบัน อนาคต ความไม่รู้ การรู้เป็นส่วน ๆ รู้อย่างลวก ๆ รีบ ๆ แบบตาบอด คล้ำข้าง นอกจากแก้ปัญหาไม่ได้แล้ว ยังกลับทำให้ปัญหาลุกลามบานปลายมากยิ่งขึ้น “เข้าถึง” หมายถึง เข้าถึงความจริง ไม่ใช่รู้เพียงผิวเผิน เข้าถึงความรู้สึกนึกคิดในความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งของตัวเองด้วย ถ้าไม่มีสติเราจะไม่สามารถเข้าถึงความจริงได้ ถ้าไม่เข้าถึงความจริงก็แก้ไขปัญหาไม่ได้ “พัฒนา” หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติ การแก้ปัญหา การพัฒนาที่ถูกต้องหรือ สัมมาพัฒนา ต้องอยู่บนฐานของความเห็นชอบและความดำริชอบหรือปัญญา อันได้แก่ ความเข้าใจ เข้าถึง ดังกล่าวข้างต้น ถ้าปราศจากความเข้าใจ เข้าถึงการพัฒนานี้จะผิดพลาดกลายเป็นมิจฉาพัฒนา แก้ปัญหาไม่ได้ ความรุนแรงเพิ่มขึ้น เน้นการพัฒนาสถานศึกษาแบบองค์รวม (Whole School Approach) "คน" คือ ตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ จึงต้อง "สร้างคนก่อนสร้างงาน"

พันธกิจในการสร้างคนให้เป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ที่มีคุณค่า ต้องน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ความว่า "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา" มาใช้ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน และเป็นสิริมงคลสืบไป

การสร้าง^๑ความเข้าใจ

ใช้แนวทางการสื่อสารสัมพันธ์ลักษณะ 2 ทาง (two way communication) ผู้นำองค์การต้องหมั่นประชุมปรึกษาหารืออยู่เนืองนิตย์ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และต้องพยายามเอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น

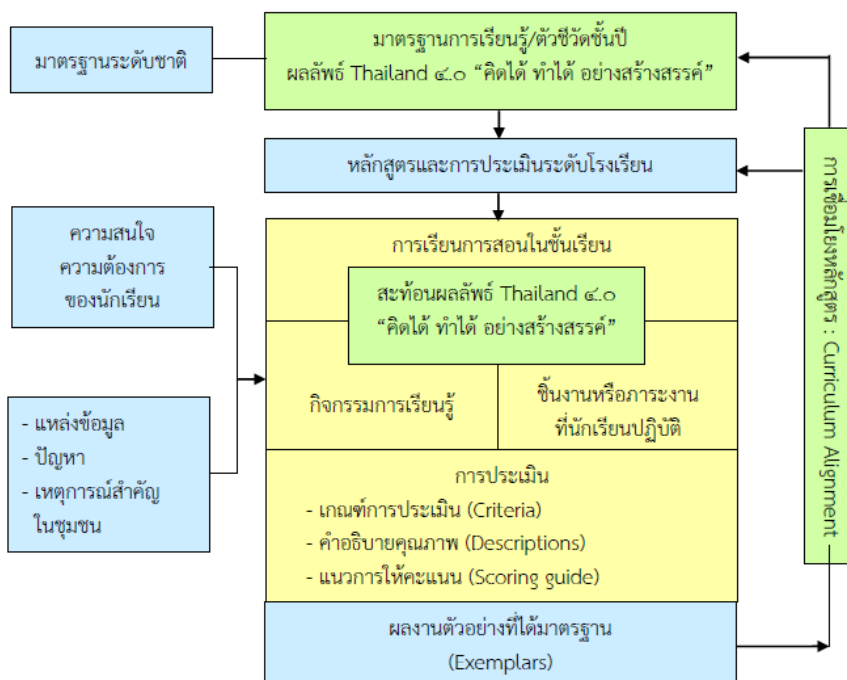
การ^๑เข้าถึง

เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เทคนิควิธีที่แยบยล ผู้นำองค์การต้องสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานเป็นเบื้องต้น โดยการ "จับเข่า พูดคุย สร้างความคุ้นเคย" เพื่อร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำจะต้องเอาตัวเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานในลักษณะ "คุณเอื้อ" "คุณอำนวย" หากมีปัญหาคงอุปสรรคพร้อมที่จะร่วมมือแก้ไข ไม่ใช่หลีกเลี่ยงหรือปล่อยให้เป็นที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน

การ^๑พัฒนา

ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของ "การสร้างคน" วิธีการหรือแนวทางการพัฒนา มีหลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบริบทของทรัพยากร สภาพแวดล้อมและบุคคล ดังนั้นผู้นำองค์การจึงต้องมีเทคนิคในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สุดท้ายจะส่งผลให้บุคลากรและหน่วยงาน/องค์การได้รับการพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

จากการดำเนินการตามพันธกิจในการสร้างคนให้เป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ที่มีคุณค่า ต้องน้อมนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ความว่า "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา สามารถกำหนดกรอบความเชื่อมโยงหลักสูตร หลักการเชื่อมโยงหลักสูตรจะรับประกันคุณภาพผลผลิตของระบบหลักสูตร คือ การบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัดชั้นปี ของผู้เรียนทุกคน ดังนั้น เมื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ / ตัวชี้วัดชั้นปี ระบุผลลัพธ์ Thailand 4.0 “ผู้เรียนคิดได้ ทำได้ อย่างสร้างสรรค์” การจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล ต้องสะท้อนผลลัพธ์ Thailand 4.0 ได้ดังนี้



ภาพ 3 แสดงกลยุทธ์ในการจัดการและใช้ PLCs อย่างยั่งยืน

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติสุดา กาศเกษม (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีผู้นำที่ดี 2) มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน 3) การมีแนวปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน และ 5) มีการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ที่ดีมาใช้ และผลการดำเนินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาบริบทของชุมชนหัวข่วงและโรงเรียนเทศบาลวัดหัวข่วง พบว่า เป็นชุมชนประวัติศาสตร์ที่มีรากฐานมรดกทางวัฒนธรรมและประเพณีที่น่าสนใจ ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน พบว่า เยาวชนคนรุ่นใหม่ไม่เข้าใจบริบท และคุณค่าในมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาสู่การจัดทำแผน

ธีรยุทธ รุจาคม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ กล้วยาณมิตร รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง ที่สุดและรองลงมาได้แก่ด้านนโยบายทิศทางการส่งเสริมหอสนศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายทิศทางการส่งเสริมหอสนศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

บัญญัติ ลาภบุญ (2562) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในห้วงขณะในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเท่าที่ควร กระบวนการ PLC เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ และขาดการส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ส่วนแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารต้องส่งเสริมในทุกกิจกรรมที่สร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างเป้าหมายร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทากิจกรรม เปิดโอกาสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างเกียรติภูมิแก่สถาบันและวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาสภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไข การสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า แต่ละด้าน มีจำนวนแนวทางในการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 7 แนวทาง ด้านความร่วมมือของทีมงาน 7 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม 7 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 8 แนวทาง และด้านเงื่อนไขการสนับสนุน จำนวน 9 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ควรให้ผู้บริหารและครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างเป็น วัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผน ดำเนินการ สะท้อนผลของการ

จัดการเรียนรู้ นำผล การสะท้อนไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาท ในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ควรให้ครูได้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องและสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการศึกษาค้นคว้า ฟังอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ยกย่องชมเชยครูที่มี ความมุ่งมั่นในการทำงาน

พรอริตี ชาวคำเขตต์ (2561) ได้ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงราย ไชนเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายไชนเหนือ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทางการดำเนินงานการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายไชนเหนือ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันและสนับสนุนให้มีกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครู 2.2) ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล โรงเรียนควรจัดบรรยากาศทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.3) ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำร่วมกัน และอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

พระอดุลวิทย์ ปิจจะ (2561) ได้ศึกษาการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) วิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นเป้าหมายวิชาชีพครูในการทำงาน ปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ มีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ วางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุที่การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจเพื่อคุณภาพของผู้เรียน 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ลงมือปฏิบัติ จริงร่วมกันกับครู เรียนรู้ถึงจิตวิญญาณความเป็นครู 5) ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง การปฏิบัติงานสอนของครู 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนในการทำงาน ลดขัดแย้งของครูผู้สอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

วรลักษณ์ ชูกำนิต (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย มีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ที่เรียงลำดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ระบบเปิดแบบฝึกกำลัง มุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำรัศมีภาพ องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้มีความเป็นครู องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่ เรียนรู้บนฐานงานจริง ทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดวัฒนธรรม การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงเมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาใน รูปแบบดังกล่าว อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ศรสวรรค์ เพชรมี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น PLC ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ผลการศึกษาความเป็น PLC ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น PLC ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการวิเคราะห์หาตัวแปร พยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อพยากรณ์ความเป็น PLC ของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

ภาวะผู้นำ (X2) พลวัตด้าน บุคคลและสังคม (X) โครงสร้างองค์กร (X,) และอิทธิพลของบริบท (X) ซึ่งสามารถเขียนสมการ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาเพื่อศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ด้านการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจาย ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความ เชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ร่วมกัน 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การบริหารที่ส่งเสริม การเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความ เป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการ ส่งเสริมการยอมรับและ ความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและ ด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำ ทางวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 1,095 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 285 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยศึกษาการส่งเสริมตามแนวทาง จำนวน 6 ด้าน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแต่ละประเภท

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.เกียรติคุณ จันแก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

4.3 ดร.ศราวุธ สุตะวงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำดรุณเวทย์) สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมืองพะเยา จำนวน 30 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 13 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 13 โรงเรียน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 13 โรงเรียนเพื่อตอบแบบสอบถาม
4. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 285 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 285 ชุด คิดเป็น 100%
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและดำเนินการตอบตามขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้
 - 2.1 หาค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50–5.00 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50–4.49 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50–3.49 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50–2.49 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.49 หมายความว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ประกอบด้วย

1.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$$\sum s_i^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ}$$

$$S_i^2 \quad \text{แทน} \quad \text{ความแปรปรวนของคะแนนรวม}$$

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามคือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentge) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	n	แทน	จำนวนของมูลทั้งหมด

3. สถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ประกอบด้วย

3.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ร้อยละ
	$\sum X$	แทน	ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standord Devicton) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละคน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบองค์ประกอบเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

- เมื่อ
- F แทน ค่าแจกแจงของ F
 - MS_B แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
 - MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ชาย	110	38.60
2 หญิง	175	61.40
รวม	285	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ต่ำกว่า 30 ปี	168	58.95
2 31-40 ปี	83	29.12
3 41-50 ปี	28	9.82
4 51 ปีขึ้นไป	6	2.11
รวม	285	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 58.95 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.12 อายุ 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ผู้บริหาร	12	4.21
2 ครู	273	95.79
รวม	285	100.00

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็น ตำแหน่งผู้บริหารจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 และครู จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 95.79

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ปริญญาตรี	216	75.79
2 ปริญญาโท	61	21.40
3 ปริญญาเอก	8	2.81
รวม	285	100.00

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 75.79 ระดับปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 น้อยกว่า 5 ปี	121	42.46
2 5-10 ปี	132	46.31
3 11-19 ปี	30	10.53
4 20 ปีขึ้นไป	2	0.70
รวม	285	100.00

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 42.46 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 46.31 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-19 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ขนาดเล็ก	28	9.82
2 ขนาดกลาง	42	14.74
3 ขนาดใหญ่	101	35.44
4 ขนาดใหญ่พิเศษ	114	40.00
รวม	285	100.00

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.82 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.74 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.44 และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองเชียงราย

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม
การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ภาพรวมแต่ละด้าน

ข้อ	ด้าน	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	วิสัยทัศน์ร่วม	4.31	.46	มาก
2	ทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.25	.50	มาก
3	ภาวะผู้นำร่วม	4.29	.50	มาก
4	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.31	.47	มาก
5	ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)	4.31	.51	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้าน	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
6	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)	4.30	.49	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.29	.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย รายด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	รายการด้านวิสัยทัศน์ร่วม	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.58	.67	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน	4.31	.69	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านวิสัยทัศน์รวม	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
3	ผู้บริหารมีพันธกิจร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญ	4.27	.78	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำ ร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.23	.82	มาก
5	ผู้บริหารยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในแต่ละปัจเจกบุคคลของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.29	.73	มาก
6	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดในการวางนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน	4.27	.84	มาก
7	ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.27	.82	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.26	.76	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์รวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.58$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์

เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย วิทยานิพนธ์ที่มรรวมแรงร่วมใจ

ข้อ	รายการด้านที่มรรวมแรงร่วมใจ	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการมรรวมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.25	.86	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	.74	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดรวมนั้นในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.28	.81	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการวางแผนรวมนั้นในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.21	.89	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างความเข้าใจรวมนั้นในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.21	.93	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.15	.90	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.26	.82	มาก
8	ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.32	.82	มาก
9	ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.17	.93	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของพันธะร่วมกัน ที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐานของการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.23	.92	มาก
11	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล	4.25	.86	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	.50	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อ การส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.32$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการ ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย รายงานภาวะ ผู้นำร่วม

ข้อ	รายการด้านภาวะผู้นำร่วม	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชา	4.42	.71	มาก
2	ผู้บริหารเน้นการกระจายอำนาจแก่สมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความเป็น ผู้นำร่วม	4.26	.75	มาก
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สมาชิกตามความต้องการของแต่ละบุคคล	4.30	.79	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านภาวะผู้นำรวม	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.22	.85	มาก
5	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างพลังเหนียวนำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.28	.83	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน	4.21	.82	มาก
7	ผู้บริหารยึดหลักแนวทางบริหารจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ	4.31	.74	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมการรวมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นประชาธิปไตย	4.30	.84	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.42$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ ($\bar{X} = 4.31$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.21$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย รายงานการวิจัยและการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	รายการด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.45	.69	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ความเป็นครู	4.27	.70	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู	4.27	.79	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้	4.30	.77	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาสมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.31	.78	มาก
6	ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการ เรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มี เวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.20	0.81	มาก
7	ผู้บริหารมีการชี้แนะและสนับสนุนให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	4.29	0.82	มาก
8	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางวิชาชีพที่หลากหลาย	4.32	0.79	มาก
9	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้การปฏิบัติงาน เป็นฐาน	4.24	0.83	มาก
10	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการ ใคร่ครวญ	4.39	0.77	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
11	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนา ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยจัดการ เรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	4.36	0.76	มาก
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และ พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน	4.28	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.47	มาก

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC ($\bar{X} = 4.45$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง และการใคร่ครวญ ($\bar{X} = 4.39$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\bar{X} = 4.20$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย รายด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ข้อ	รายการด้านชุมชนกัลยาณมิตร	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.27	.78	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน	4.32	.78	มาก
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเอื้ออาทรต่อกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.29	.77	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.27	.86	มาก
5	ผู้บริหารจัดสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และปลอดการใช้อำนาจกดดัน	4.31	.80	มาก
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	4.23	.85	มาก
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	4.34	.81	มาก
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชุมชน	4.29	.82	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการด้านชุมชนกัลยาณมิตร	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชุมชน	4.29	.82	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.33	.86	มาก
10	ผู้บริหารสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกับ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ เพื่อสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.27	.78	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	.47	มาก

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ($\bar{X} = 4.34$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและนักเรียน ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย รายด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ข้อ	รายการด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	n = 285		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.35	.73	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรหาวิชาการ	4.25	.77	มาก
3	ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่วอมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	4.35	.73	มาก
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก	4.28	.79	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้อีกต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย	4.28	.78	มาก
6	ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.30	.80	มาก
รวมเฉลี่ย		4.30	.49	มาก

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.30$) อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.25$) อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อความสำเร็จของการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการ		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	P-value	แปลผล
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1 ด้านวิถีชีวิตรวม	4.25	.49	4.47	.27	4.56	.15	4.56	.15	7.108	.001*	มาก
2 ด้านที่มาร่วมแรงรวมใจ	4.17	.54	4.51	.25	4.44	.17	4.44	.17	12.931	.000*	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำรวม	4.23	.54	4.48	.25	4.34	.38	4.34	.38	6.428	.002*	มาก
4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.25	.51	4.48	.31	4.58	.17	4.58	.17	7.643	.001*	มาก
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.25	.55	4.50	.32	4.51	.20	4.51	.20	6.820	.001*	มาก
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.27	.53	4.42	.31	4.38	.19	4.38	.19	3.633	.028*	มาก
โดยรวม											
	4.24	.53	4.48	.29	4.47	.21	4.47	.21			มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังปรากฏในตาราง 15-20

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายภาพรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	วุฒิการศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ปริญญาตรี	-	.001*	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-
2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ปริญญาตรี	-	.000*	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-
3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	ปริญญาตรี	-	.000*	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-
4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ปริญญาตรี	-	.001*	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-

ตาราง 15 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	วุฒิการศึกษา	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)		
		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ปริญญาตรี	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	ปริญญาตรี	-	.025*	-
	ปริญญาโท	-	-	-
	ปริญญาเอก	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	วุฒิ		ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ระดับ
	\bar{X}	S.D.	$\bar{X} = 4.25$	$\bar{X} = 4.47$	$\bar{X} = 4.56$	
ปริญญาตรี	4.25	.49		.001*		มาก
ปริญญาโท	4.47	.27				มาก
ปริญญาเอก	4.56	.15				มากที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.17$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.51$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.44$	ระดับ
ปริญญาตรี	4.17	.54		.000*		มาก
ปริญญาโท	4.51	.25				มากที่สุด
ปริญญาเอก	4.44	.17				มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.23$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.48$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.34$	ระดับ
ปริญญาตรี	4.23	.54		.000*		มาก
ปริญญาโท	4.48	.25				มาก
ปริญญาเอก	4.34	.38				มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	SD	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.25$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.48$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.58$	ระดับ
ปริญญาตรี	4.25	.51		.001*		มาก
ปริญญาโท	4.48	.31				มาก
ปริญญาเอก	4.58	.17				มากที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน ผู้มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามวุฒิมหาวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	SD	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.25$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.50$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.51$	ระดับ
ปริญญาตรี	4.25	.55		.001*		มาก
ปริญญาโท	4.50	.32				มากที่สุด
ปริญญาเอก	4.51	.20				มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกัน ผู้มีวุฒิมหาวิทยาลัยปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามวุฒิมหาวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	SD	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.27$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.42$	ปริญญาเอก $\bar{X} = 4.38$	ระดับ
ปริญญาตรี	4.27	.53		.025*		มาก
ปริญญาโท	4.42	.31				มาก
ปริญญาเอก	4.38	.19				มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	นอกระยะ 5 ปี		11-19 ปี		20 ปีขึ้นไป		F	P-value	แปลผล			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.						
บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม												
การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้												
ทางวิชาชีพ (PLC)												
1	ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.33	.52	4.25	.43	4.46	.25	4.56	.09	2.908	.035*	มาก
2	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.24	.56	4.19	.47	4.50	.26	4.36	.26	3.177	.025*	มาก
3	ด้านภาวะผู้นำรวม	4.30	.55	4.24	.48	4.44	.26	4.56	.09	2.856	.037*	มาก
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.35	.51	4.23	.46	4.45	.33	4.50	.12	2.979	.032*	มาก
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.35	.58	4.24	.46	4.48	.40	4.35	.07	2.772	.042*	มาก
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.35	.55	4.24	.45	4.39	.32	4.33	.24	1.594	.191	มาก
โดยรวม												
		4.32	.55	4.23	.46	4.45	.30	4.44	.15			มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ดังปรากฏในตาราง 23-28

ตาราง 23 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)	ประสบการณ์การทำงาน	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป
		1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	น้อยกว่า 5 ปี	-	-
	5-10 ปี	-	-	.021*	-
	11-19 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	น้อยกว่า 5 ปี	-	-	.010*	-
	5-10 ปี	-	-	.002*	-
	11-19 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	น้อยกว่า 5 ปี	-	-	-	-
	5-10 ปี	-	-	.045*	-
	11-19 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารต่อการ ส่งเสริมการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ(PLC)	ประสบการณ์ การทำงาน	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการ ส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปี ขึ้นไป
		4 ด้านการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ	น้อยกว่า 5 ปี	-	.042*
	5-10 ปี	-	-	.021*	-
	11-19 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	น้อยกว่า 5 ปี	-	-	-	-
	5-10 ปี	-	-	.019*	-
	11-19 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าภาพรวม 5 ด้าน คือด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	ระดับ
			$\bar{X} = 4.33$	$\bar{X} = 4.25$	$\bar{X} = 4.46$	$\bar{X} = 4.56$	
น้อยกว่า 5 ปี	4.33	.52					มาก
5-10 ปี	4.25	.43			.021*		มาก
11-19 ปี	4.46	.25					มาก
20 ปีขึ้นไป	4.56	.09					มากที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-19 ปี	20 ปีขึ้นไป	ระดับ
			$\bar{X} = 4.24$	$\bar{X} = 4.19$	$\bar{X} = 4.50$	$\bar{X} = 4.36$	
น้อยกว่า 5 ปี	4.24	.56			.010*		มาก
5-10 ปี	4.19	.47			.002*		มาก
11-19 ปี	4.50	.26					มากที่สุด
20 ปีขึ้นไป	4.36	.26					มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X} = 4.30$	5-10 ปี $\bar{X} = 4.24$	11-19 ปี $\bar{X} = 4.44$	20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.56$	ระดับ
น้อยกว่า 5 ปี	4.30	.55					มาก
5-10 ปี	4.24	.48			.045*		มาก
11-19 ปี	4.44	.26					มาก
20 ปีขึ้นไป	4.56	.09					มากที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X} = 4.35$	5-10 ปี $\bar{X} = 4.23$	11-19 ปี $\bar{X} = 4.45$	20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.50$	ระดับ
น้อยกว่า 5 ปี	4.35	.51		.042*			มาก
5-10 ปี	4.23	.46			.021*		มาก
11-19 ปี	4.45	.33					มาก
20 ปีขึ้นไป	4.50	.12					มากที่สุด

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD	น้อยกว่า 5 ปี $\bar{X} = 4.35$	5-10 ปี $\bar{X} = 4.26$	11-19 ปี $\bar{X} = 4.35$	20 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.35$	ระดับ
น้อยกว่า 5 ปี	4.35	.58					มาก
5-10 ปี	4.24	.46			.019*		มาก
11-19 ปี	4.48	.40					มาก
20 ปีขึ้นไป	4.35	.07					มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จำนวนทั้งสิ้น 1,095 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา จำนวนทั้งสิ้น 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการตอบคำถามแบบเลือกตอบ (check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

การศึกษามุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง

สนับสนุนชุมชน ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชน

แห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย

2.1 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

2.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงรายด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษามบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารมีบทบาทมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และผู้บริหารยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในแต่ละปัจเจกบุคคลของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรวิดี ชาวคำเขตต์ (2561) ได้ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ ผลการศึกษพบว่าสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือในด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมใจ และมองเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

1.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังอาจจะเกิดจากที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของเกียรติสุดา กาศเกษม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ซึ่งด้านการมีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นอยู่ในลำดับความสำคัญที่ 2 โดยด้านการมีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนจากทุกภาคส่วน มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญ และเห็นประโยชน์ของการพัฒนาชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองนโยบายการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SMBLD) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารยึดหลักแนวทางการจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ นอกจากนั้นยังเกิดจากผู้บริหารส่งเสริมการร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ปรีศนาวิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาสภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ ครูมีอิสระในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความถนัดของผู้เรียน ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูทุกคนเข้าร่วมและให้ความสำคัญในการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูจัดเวลาให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันหรือเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพของผู้เรียน

1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้

สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง และการใคร่ครวญเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ส่งเสริมและสนับสนุน ครูผู้สอน นำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระอดุลวิทย์ ปิจจะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน และในระหว่าง การพูดคุย ควรมีการจัดเวลาเพื่อร่วมกัน พิจารณาการกลยุทธใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับ ครู มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต และให้ต้นสังกัดลดการอบรมครูที่มีบ่อยเกินไป เพื่อคืนครูสู่ห้องเรียนให้กับนักเรียน เพื่อจัดการ เรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ตามนโยบายของการศึกษาชาติ

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัย ของวรลักษณ์ ชูกำนิต (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้การเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการศึกษาสามารถสรุปองค์ประกอบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ได้ 6 องค์ประกอบ ที่เรียงลำดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ระบบเปิดแบบฝึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่

เรียนรู้บนฐานงานจริง ทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ พระอดุลวิทย์ ปิยะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ได้จากการสังเคราะห์จากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิด

ขึ้นกับผู้เรียน ผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันค้นหาสิ่งที่คุณเรียนสนใจเพื่อนำมาประกอบการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาผู้เรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริตนา วิโนสยะ (2562) ได้ศึกษาสภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ด้านผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม พบว่า การประชุม ชี้แจง เพื่อให้ผู้บริหารและครูทุกคนทราบ และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของ การจัดการเรียนรู้ ครูได้ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการ เรียนรู้ให้ตรงตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ครูทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนด ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนของตนเอง ครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสรุป องค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูใช้วิธีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดของผู้เรียน ครูทุกคน รับผิดชอบในการสร้างเครื่องมือการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารและครูร่วมกัน สร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ในการพัฒนาผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วม แรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันคิดและกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และมีการทำข้อตกลงในการดำเนินงานร่วมกัน รวมถึงผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติสุตา กาศเกษม (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม ผลการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ในองค์ประกอบที่ 2 พบว่ามีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นต้อง อาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนจากทุกภาคส่วน ครอบคลุมทุกเรื่อง ทุกขั้นตอน ต้องเป็นประโยชน์ร่วมกันกับคนทุกคนในชุมชนและไม่กระทบกับวิถีชีวิต ที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน สมาชิกในชุมชนเข้าใจเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ตามความสามารถ ความถนัด และโอกาสที่เหมาะสม ในการมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมวางแผน

ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือกระทำร่วมกำกับติดตามประเมินผล เปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ จากคนในชุมชนเพื่อชุมชน ร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ให้สมาชิกทุกคน ในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน ดูแลสมาชิกทุกคนในชุมชนให้เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ฉันท์ พี่น้อง ให้คนในชุมชนได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูล ร่วมกันในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาชุมชน ทิศทางที่จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา ชุมชนในอนาคต ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับชุมชนจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม แตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารมีการกระจายอำนาจและกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่เหมาะสมต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เกิดการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน มีความเหมาะสมต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาเพื่อศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ พบว่า การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เนื่องจากเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 กำหนดให้ภาวะผู้นำครูเป็นสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้ความสำคัญพลังแห่ง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ผู้นำอยู่ในทุกระดับขององค์กร ดังนั้นการกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน

2.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และใช้คุณวุฒิทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกันส่วน ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทางานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรยุทธ รุจาคม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาด้ว้นักเรียนมิตร พบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ มีความสนิทสนมกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระฯ เดียวกัน รองลงมา ได้แก่ ร่วมสร้างบรรยากาศที่ดี ในเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ร่วมแนะนำข้อบกพร่องของเพื่อนครู เพื่อปรับปรุงคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนมิตร รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแตกต่างกับ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน และข้อมูลสารสนเทศ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญญัติลาภบุญ (2562) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เพศ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมี

ความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนต่างก็ปฏิบัติตามตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสั่งการตามข้อปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารที่กำหนดไว้ ภาระหน้าที่และปริมาณงานต่าง ๆ ที่ได้รับการมอบหมายนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความรู้ความสามารถและความถนัดส่วนบุคคล ในการทำงานใด ๆ ภายในโรงเรียนนั้นย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้กับการประสบกับปัญหาแต่อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานถือเป็นปัญหาของโรงเรียนซึ่งทุก ๆ คนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลดน้อยลงหรือหมดสิ้นไปให้ได้ จากการตระหนักถึงปัญหาในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัญหาที่ไม่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานแต่เป็นปัญหาของส่วนรวมที่ต้องร่วมกันแก้ไข และในการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัตินั้นเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้บริหารนั้น ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ประสบการณ์การทำงานที่มากหรือน้อยก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทุกคน การที่จะบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพนักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ได้นั้นย่อมอาศัยความตั้งใจจริงและความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนจากการได้รับมอบหมายหน้าที่และให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านที่ร่วมมือร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกับผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมาย และทิศทางความสำเร็จ รวมถึงมีภารกิจร่วมกับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศร สวรรค์ เพชรมี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ผลการศึกษา ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีจำนวน 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหาร และคณะครูมีการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อจัดทำ วัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อ 6 ผู้บริหารและครู ตระหนักว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่และเป็นภาระงานอย่าง หนึ่ง และข้อ 7 ผู้บริหาร และครูตระหนักว่าเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ และค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 วิสัยทัศน์และค่านิยมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมีความ ชัดเจน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในโรงเรียน

3.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านที่มาร่วมแรง ร่วมใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร ต่อการส่งเสริมการจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวร ลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการศึกษาองค์ประกอบและลักษณะชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบด้านที่มเรียนรู้และพัฒนาสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และพัฒนาบนฐานงานจริงร่วมกัน มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการ เปลี่ยนแปลงในห้องเรียนจริงได้อย่างเกิดผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงแห่งยุคที่มีองค์ ความรู้เกิดขึ้นใหม่อย่างรวดเร็วการเรียนรู้แบบรับเข้า (Passive) อาจเป็นเรื่องที่สับสนในการประมวล ไปสู่การกระทำ รวมถึงการโลกแห่งความรู้ยังทำให้องค์ ความรู้ที่รับมาจากข้างนอกล้าสมัยต่อการ เปลี่ยนแปลงจริงของยุคดังนั้นการเรียนรู้จากหน้า งานจริงร่วมกันทำให้เข้าใจถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปที่ สะท้อนเกิดขึ้นในห้องเรียนจริง เป็นโจทย์ สำคัญในการสืบค้นการทำงานเพื่อการเรียนรู้ของเด็กที่ทีมครู อาจเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ที่ เหมาะสมและปรับตัวเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริง

3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านภาวะผู้นำร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะ แนวคิด ความรู้สึกต่องานโรงเรียน รวมถึงการแบ่งปันหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่ครูอย่างเป็นประชาธิปไตย และครูมีโอกาสเข้ามาหมุนเวียนรับ บทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรอรรถี ชาวคำเขตต์ (2561) ได้ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ บุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการสนับสนุนและการมี ภาวะผู้นำร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แบบปฏิบัติที่ดีเป็นวิธีการ จัดการเรียนการสอนจากการเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ ครู ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำไปสู่ ผลลัพธ์ คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น และตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของโรงเรียน ในการ พัฒนาผู้เรียน

3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความเหมาะสมต่อการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครู เนื่องจากหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ คือการพัฒนาทางวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาเพื่อศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ด้านการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของครู เนื่องมาจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรือองค์กรอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนเพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร คือ มีการสร้างความเป็น กันเองและเข้าใจถึงเป้าหมายวัตถุประสงค์การดำเนินการไม่ชัดเจนขาดอุดมคติ และ ครูไม่สามารถ สร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระเลย ครูมีปัญหาในการทำงาน บุคลากรขาดความร่วมมือในการทำงาน ไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในองค์กรการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้องค์กรนำไปสู่การพัฒนา ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุยกับคณะครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน มีทักษะในการใช้ชีวิตและปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐานด้วยการทำกิจกรรมในโรงเรียน ให้ครูช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านทักษะ

3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูปฏิบัติตนตามบทบาทของตนเองในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งมีการบรรจุเวลาเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้อยู่ในตารางการจัดการเรียนการสอนของครู และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน อาจเป็นเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิด

กระบวนการเรียนรู้ ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง พบเห็นปัญหาอุปสรรค และแก้ปัญหา พัฒนา
งานด้วยตนเองจนก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์หรือเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งยังให้เป็นเกณฑ์การ
ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรยุทธ รุจาคม
(2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ร่วมแรง ร่วมใจ
และร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำ 4) กัลยาณมิตร 5) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และ 6) การเรียนรู้
และพัฒนาวิชาชีพ และแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ ตามการทดสอบทางสถิติพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในสมาชิก
และให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชน
แห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือ
ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มี
อุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ
ของผู้เรียน
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรมีการจัดและปรับเปลี่ยนเวลาใน
การจัดการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนการจัดการโครงสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้
วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการศึกษาและพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกียรติสุดา กาศเกษม. (2557). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธีรยุทธ รุจาคม. (2561). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 6. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บัญญัติ ลาภบุญ. (2562). สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ประเวศ ะลี (ผู้บรรยาย). (4 มิถุนายน 2556). ชุมชนการเรียนรู้ครู: เปลี่ยน “ห้องเรียน” ให้เป็น “ห้องเรียน(รู้)”. ใน การเสวนาวิชาการเวทีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ปรีศนา วิโนสุยะ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พรอรรดี ชาวคำเขตต์. (2561). สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายโซนเหนือ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พระอดุลวิทย์ ปิจจะ. (2561). การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- พิชญ์ณัฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 3(2), 146-161.
- เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 12(2), 123-134.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556ก). **สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช. (2556ข). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร**. กรุงเทพฯ: ดีการพิมพ์ จำกัด.
- ศรสวรรค์ เพชรมี. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). **แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2560). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้**

ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน.วิทยานิพนธ์ ค.ด.,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

Dale, E. (1969). **Audiovisual Methods in Teaching** (3rd ed). USA: New York.

Krejci, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.เกียรติคุณ จันแก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
3. ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองเชียงราย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูของในโรงเรียนในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 6 ด้าน

นางสาววิลาสินี เทพเสนา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 30 ปี

อายุ 31-40 ปี

อายุ 41-50 ปี

อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร

ครู

4. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-19 ปี

20 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอเมืองเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการ
จัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ตามการส่งเสริมตามแนวทาง จำนวน 6 ด้าน

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงานเพื่อ สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการดำเนินงาน 5 หมายถึง ท่านมีความ
คิดเห็นว่า ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์รวม						
1	ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อน การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน					
3	ผู้บริหารมีพันธกิจร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญ					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในแต่ละ ปัจเจกบุคคลของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้					
6	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดในการวางนโยบาย และดำเนินโครงการตามแผนงาน					
7	ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้					
ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ						
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการ ร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					

ขอ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มี ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจ จนเกิด เจตจำนงในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่ การเรียนรู้ของผู้เรียน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการคิดรวมนั้นในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้					
12	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้					
13	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้					
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้					
15	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้มีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินการชุมชนแห่ง การเรียนรู้					
16	ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ร่วมกับกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้					
17	ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการ ดำเนินงานร่วมกับกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้					
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของพันธะร่วมกัน ที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐาน ของการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน และกัน ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข					
ด้านภาวะผู้นำรวม						
20	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ					
21	ผู้บริหารเน้นการกระจายอำนาจแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้เพื่อสร้างความเป็นผู้นำรวม					
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกตามความต้องการ ของแต่ละบุคคล					
23	ผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้เพื่อให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำ ร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้					
24	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างพลังเหนียวแน่นให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการ ทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
25	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่าง สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิง คุณภาพของผู้เรียน					
26	ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุน ให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ					

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารส่งเสริมการรวมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ ความ รับผิดชอบแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็น ประชาธิปไตย					
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการ เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการ เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู					
31	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์เพื่อ นำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้					
32	ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาสมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้ด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
33	ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการ ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
34	ผู้บริหารมีการชี้แนะและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ ความเป็นครูมืออาชีพ					

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน					
37	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้สติ การฟังและการใคร่ครวญ					
38	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน					
39	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน					
40	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้					
दानชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)						
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน					
42	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเอื้ออาทรต่อกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้					
43	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
44	ผู้บริหารจัดสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน					

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก ต่อการศึกษาและผู้เรียน					
46	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็น กลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิง วิชาการต่อกัน					
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชุมชน					
48	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักพรหม วิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน						
49	ผู้บริหารสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกับ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ เพื่อสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ					
50	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงาน เพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
51	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบ ราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ					

ข้อ	ระดับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริม การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
52	ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง					
53	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก					
54	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย					
55	ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 อำเภอเมืองเชียงราย

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านวิสัยทัศน์รวม							
1	ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิง อุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีพันธกิจร่วมกับสมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมาย คือ การพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน เป็นหัวใจสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน ใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารยอมรับ และรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่างในแต่ละปัจเจก บุคคลของสมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดในการวางนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารจัดโครงสร้างและระบบการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่มรวมแรงรวมใจ							
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการรวมแรงรวมใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
12	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการวางแผนร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานของพันธะ ร่วมกัน ที่เน้นความสมัครใจและการ สื่อสารที่มีคุณภาพ บนพื้นฐานของ การรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันด้วย ความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือ เกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้ การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศ ที่มีความสุข	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ดานภาวะผู้นำรวม							
20	ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารเน้นการกระจายอำนาจแก่ สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อ สร้างความเป็นผู้นำรวม	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสมาชิก ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ สมาชิกตามความต้องการของ แต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
23	ผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างพลังเหนี่ยวนำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
27	ผู้บริหารส่งเสริมการรวมแบบปันอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบ แก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างเป็นประชาธิปไตย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ							
28	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยกันหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารสนับสนุนในการพัฒนาสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
33	ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารมีการชี้แนะและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
35	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
37	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
39	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และ พัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร							
40	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่ง ความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการ เรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
41	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้มีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็นของตน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
42	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความเอื้อ อาทรต่อกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกใน ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ อย่างเป็นกัลยาณมิตรซึ่งสะท้อนให้ เห็นถึงความพยายามที่จะ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
44	ผู้บริหารจัดสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และปลอดภัยการใช้อำนาจตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
45	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทำงานร่วมกันแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
46	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิถีสัมพันธ์ต่อกัน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
47	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
48	ผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
49	ผู้บริหารสนับสนุนการให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ เพื่อสามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อน เชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน							
50	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
51	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
52	ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
53	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
54	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
55	ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วิลาสินี เทพเสนา
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤศจิกายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560 กศ.บ. (ชีววิทยา), มหาวิทยาลัยนเรศวร, จังหวัดพิษณุโลก
ที่อยู่ปัจจุบัน	201 หมู่ 8 ตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ผลงานตีพิมพ์	วิลาสินี เทพเสนา. (ผู้บรรยาย). (1 เมษายน - 14 พฤษภาคม 2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 975-889). พระเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

