

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พะเยา เขต 2



โคศิษฐา ศรีสมบัติ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BUILDING A PROFESSIONAL
EARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE PHAYAO PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



SOSITTHA SRISOMBAT

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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาด้วยตนเอง

เรื่อง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พะเยา เขต 2

ของ โศศิษฐา ศรีสมบัติ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พะเยา เขต 2
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** โคศิษฐา ศรีสมบัติ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรระ จตุพร
- ปรึกษา:**
- คำสำคัญ:** บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครู จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .95 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ t-test ช่วงอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ F-test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา พบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ และช่วงอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ และช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Title: THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BUILDING A PROFESSIONAL EARNING COMMUNITY OF SCHOOLS UNDER THE PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Sosittha Srisombat, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Watchara Jatuporn

Keywords: School Administrator Role, Professional Learning Community PLC

ABSTRACT

This research aims to 1) to study the role of educational institution administrators; 2) to compare the opinions of school administrators and teachers towards the role of educational institution administrators in building a professional learning community of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender, age range and work experience. Using a sample group of people who provide data from the ready-made tables of Krejcie and Morgan, the sample group was 355 people, divided into 86 school administrators. 269 people and teachers. The tools used in this research. It is a questionnaire on the role of educational institution administrators in building a professional learning community. of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office, Region 2, were rated on a 5-level rating scale with the confidence of the tool being .95. For the statistics used in the data analysis, percentage values were used. Mean Standard Deviation Comparing opinions by gender, t-test, age, and work experience. F-test was used when statistically significant differences were found. will be tested in pairs using Scheffe's method

The results of the study found that 1) the role of educational institution administrators in building a professional learning community of schools under the Phayao Primary Educational Service Area Office, Region 2 as a whole, were at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the creation of atmosphere and the context of change. The aspect with the lowest mean was the aspect of continuing assistance and 2) a comparison of the opinions of school administrators and teachers on the role of school administrators in building a professional learning community. of schools under Phayao Primary Educational Service Area Office 2 classified by gender and age range. and different age ranges There were significantly different opinions at the .05 level and classified by work experience. It was found that school administrators and teachers with different working experiences had no different opinions.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จัตุพร ที่ได้กรุณาสับสนุนให้แนวทางการศึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ นายอดุลย์ สิงห์คำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ปางค่า (กุลังกาอนุสรณ์) นางสาวรัตน์ ไกรมาก ศึกษาานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจด้วยความหวังใยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำวิจัย

โคศิษฐา ศรีสมบัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	32
ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
กรอบแนวคิดการวิจัย	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	76
ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบทบาท ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน	85
บทที่ 5 บทสรุป	92
สรุปผลการวิจัย	92
อภิปรายผลการวิจัย	96
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	111
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)	116
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค	120
ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

หน้า

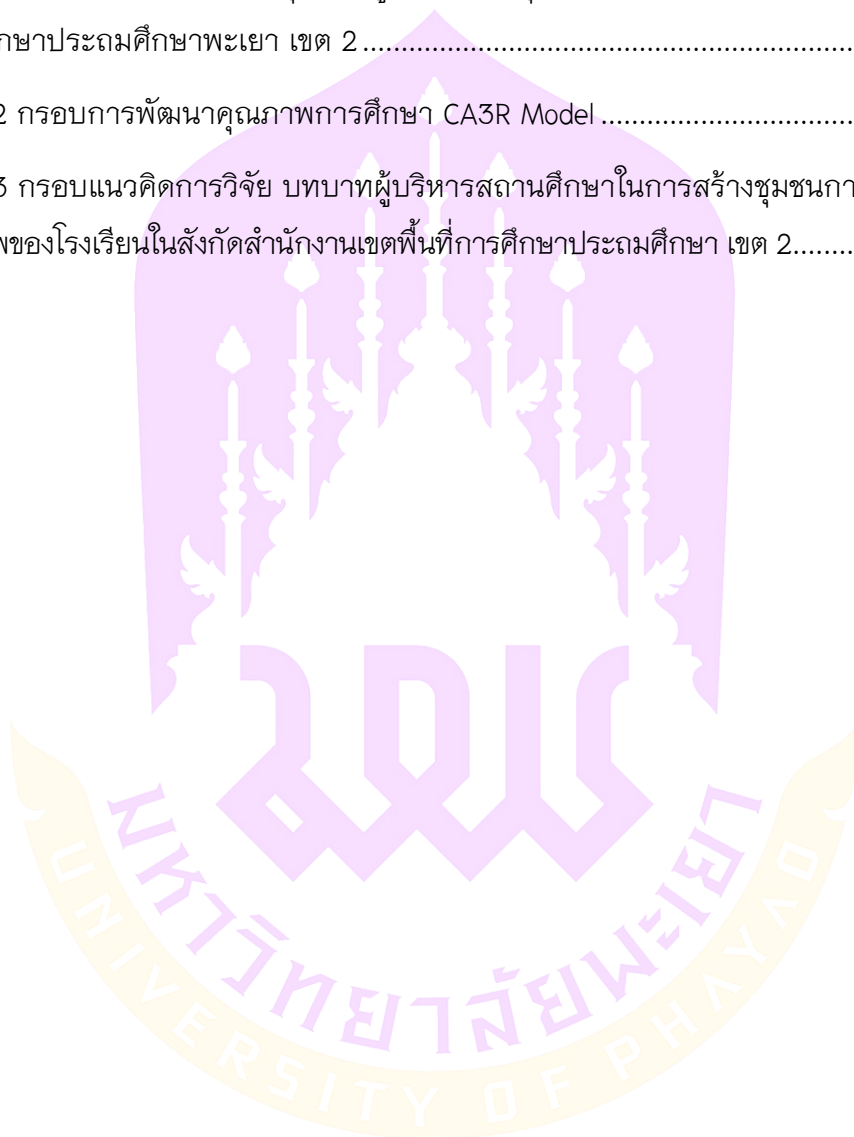
ตาราง 1 แสดงเขตบริการการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	48
ตาราง 2 แสดงผู้บริหารและข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกเป็นอำเภอ	48
ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	76
ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านช่วงอายุ	76
ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์การทำงาน	77
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม	78
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง	79
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	80
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	81
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู	82

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า.....	83
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	84
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test	85
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้ค่า F-test	87
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง (n = 296).....	88
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร (n = 296).....	89
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (n = 296)	90
ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า F-test	91

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิด 3 มิติ 8 จุดเน้น สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2	54
ภาพ 2 กรอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา CA3R Model	55
ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.....	69



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาไทยถือว่า อยู่ในขั้นวิกฤต จากการจัดอันดับ การสอบของ Programme for International Students Assessment หรือ PISA ซึ่งเป็นการสอบ ของนักเรียนอายุ 15 ปี ทุก ๆ สามปี โดยครั้งล่าสุดจัดไปเมื่อปลายปี 2018 จากรายงาน ธนาคารโลก (World Bank) ฉบับล่าสุดที่เผยแพร่ในวันที่ 9 ธันวาคม 2563 พบว่า สมรรถนะ ด้านการอ่าน รวมถึง คะแนนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทย กำลังตกอยู่ใน ภาวะถดถอยต่อเนื่อง ไทยถูกจัดอยู่ในอันดับรั้งท้ายในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก คือ อันดับที่ 68 ด้านการอ่าน อันดับที่ 59 ด้านคณิตศาสตร์ และอันดับที่ 55 ด้านวิทยาศาสตร์ (ธนาคารโลก, 2563, สื่อดอนไลน์) จากผลคะแนนดังกล่าว สามารถชี้ให้เห็นว่า ระบบโรงเรียน ของประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน การเรียน การสอนของครูเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับโลกยุคใหม่ไม่ได้รับการพัฒนา เท่าที่ควร (วิลาสิณี วัฒนมงคล, 2561) จากปัญหาวิกฤตทางการศึกษาไทยที่ได้กล่าวมา บุคคลที่เกี่ยวข้องในการศึกษาไทยต้องกลับมาพิจารณาตนเองในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเอง ทั้งหน้าที่ของพ่อแม่ผู้ปกครองในการให้ความใส่ใจพัฒนาบุตรหลาน ให้ความร่วมมือกับ สถานศึกษา ปลุกฝังให้นักเรียนมีประสบการณ์จริง ตื่นรู้ รับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ หน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการให้ความรู้ จัดประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ให้ครอบคลุม ให้เกิดการพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์อย่างมีขั้นตอน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็น “ผู้รับผิดชอบ” โดยตรง (พระมหาสมบุญ สุธมโม (ทองแก้ว), 2557) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นผลสำเร็จ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนวิธีดำเนินงาน ของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรและชุมชน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายรัฐที่กำหนดไว้ คือ สามารถผลิตและพัฒนาเยาวชนไทยให้มีคุณภาพมากที่สุด ทั้งเป็น คนดีคนเก่ง และมีความสุข ซึ่งเป็นกำลังในการพัฒนาชาติต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ครอบคลุม มีการพัฒนา อย่างครบวงจรโดยอาศัยแนวคิด เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นนโยบาย

สำคัญที่รัฐส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันของผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา ด้วยมีผลการวิจัย ตัวอย่างความสำเร็จ ตลอดจนความเชื่อบนพื้นฐานที่รองรับและชี้ชัดว่า กระบวนการ PLC เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ของกลุ่มครู เป็นกระบวนการ ที่นำไปสู่การคิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับผู้เรียน นอกจากนี้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้ที่ปฏิบัติจริงในบริบทที่มีความแตกต่างกัน สามารถที่นำไปปรับ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับตนเองเพื่อจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ได้อย่างตามความถนัดและตามความสนใจ PLC จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพของครูให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่บนฐานความร่วมมือ อย่างแท้จริง (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2561, สื่อออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้เล็งเห็นความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการศึกษาชาติ ได้ให้ความสำคัญกับหลักแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีการรวมตัวกันแบบกัลยาณมิตรมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพูดคุย เชิงวิพากษ์ การสะท้อนผล การปฏิบัติงาน ผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้ทางวิชาชีพ ดังกล่าวไปพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งในปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้จัดทำ โครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูขึ้น ซึ่งผลการดำเนินโครงการ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคในการร่วมโครงการนั้น บางส่วนแสดง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ PLC (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2564) จากการแสดงความคิดเห็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อที่จะได้ทราบ บทบาทของผู้บริหารที่จะนำไปสู่สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และยังสามารถนำไปใช้เพื่อ การปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารให้มีพฤติกรรมการบริหารเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มี เพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 133 แห่ง จำนวน 1,007 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และ ครู จำนวน 897 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครู จำนวน 269 คน และได้กำหนดสัดส่วนตามขนาดประชากรของโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) เพราะครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีบทบาทใน 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร
- 2.4 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า
- 2.6 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ช่วงอายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 31-40 ปี
- 3) 41-50 ปี
- 4) มากกว่า 51 ปี

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 6-10 ปี
- 3) 11-15 ปี
- 4) มากกว่า 16 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.)

6 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง
- 3.2.2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2.3 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร
- 3.2.4 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 3.2.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า

3.2.6 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 133 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยยึดแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอน สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างคณะครู คาดหวังต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน ใส่ใจต่อความกังวลของคณะครูและนักเรียนในขณะที่ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวแบบที่ดีของคณะครู ให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน

2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมทำงานร่วมกับครูทุกคนในการสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน สามารถให้ความชัดเจนว่ากระบวนการ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร จัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ จัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน และส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง

4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู สนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน ให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาบทเรียนที่สอน

และให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ สนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครู เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษา และคอยให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ครูได้ทราบข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานที่ได้ข้อมูลบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาตนเอง
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดของตนเอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เข้าใจแนวทาง หลักการ และทฤษฎี ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยแบ่งหัวข้อการศึกษาวิจัยออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู
 - 1.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.2 ความสำคัญและจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.3 ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.4 แนวทางการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.5 การแบ่งระดับของชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 1.6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
 - 1.7 ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของบทบาท
 - 2.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
 - 3.1 สภาพ/ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
 - 3.2 ทิศทางการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

DuFour (2004, p.26 อ้างอิงใน เสาวนิตย์ เจริญชัย, 2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการกิจหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

Senge (1990, p. 3 อ้างอิงใน พิเชฐ เกษวงษ์, 2556) ได้ให้ความหมายของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ไว้ว่า เป็นองค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและขององค์กร โดยสมาชิกมีอิสระในการคิดการทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กล่าวถึงชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ หรือ PLC ไว้ว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2557) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นพัฒนาการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) โดยเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ คือ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) นั่นคือ การตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจิตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม การไม่ทำร้ายสังคมจากความเชี่ยวชาญของตน และการทำอะไรได้ดีกว่ามือสมัครเล่น ทั้งนี้การเป็นวิชาชีพประกอบด้วยการมีหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และมีองค์กรวิชาชีพรับรอง และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและคุณภาพของนักเรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ ประสบการณ์ ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่หรือโรงเรียน (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ ร่วมกันมากกว่าการสอนงานวิชาชีพ (Focus on Learning Rather

than on Teaching) มีการทำงานร่วมกัน (Work Collaborative) และความรับผิดชอบต่อตนเอง (Self-accountable)

กัมพล ไชยนันท์ (2554, หน้า 21) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง ชุมชนที่มีกระบวนการทางสังคมที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในชุมชนและมีการเรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดในชุมชนด้วยกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 217) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ นั่นก็คือ ครูกับครู และครูกับนักเรียนที่เป็นมากกว่าการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดการเรียนรู้ ในลักษณะนี้จะเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) นอกจากนี้องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพแบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นประสิทธิผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความสำคัญและจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord (1997 อ้างอิงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) ได้ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกลดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริงจนเกิดความรู้สึกรว่า

ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

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

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 136) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์มีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาศิษย์ การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยเริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้ง ครูควรเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูควรมอง “ศิษย์ของเรา” มากกว่า “ศิษย์ของฉัน” ซึ่งการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจเป็นเรื่องยากที่จะทำเพียงลำพังแล้วหวังผลให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งความเป็นโรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังขทอง (2557, หน้า 93-102) ได้ให้ความเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษา

ยกตัวอย่างการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ในลักษณะที่คล้ายกันกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียนรุ่งอรุณและโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิรัตน์ แก้วสุต และคณะ (2561, หน้า 59, สืบออนไลน์) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีความสำคัญทั้งเชิงนโยบายระดับประเทศจนกระทั่งถึงระดับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การ สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อสร้างลูกศิษย์ที่มีคุณภาพสำหรับเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณค่าต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปความสำคัญและจำเป็นของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระบวนการนี้ส่งผลดีต่อครูผู้สอนและตัวผู้เรียน

ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

Panich (2013 อ้างอิงใน ศิริวรรณ นัตรมณีรุ่งเจริญ และภัสราภรณ์ สหะกิจ, 2564, หน้า 162) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ทั้งนี้นอกจากครูแล้วผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูได้มีโอกาสพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Schein (1996, p. 6) ได้ระบุลักษณะ 7 ประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
2. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้
3. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรมีขีดความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้
4. มีการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้
5. ภาระผูกพันที่มีร่วมกันในการสนทนาร่วมกันอย่างเปิดเผย
6. ภาระผูกพันร่วมกันในการเรียนรู้ที่จะคิดอย่างเป็นระบบ
7. การทำงานร่วมกันอย่างประสานความร่วมมือ

เมธาสิทธิ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 218) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ดังนี้

1. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่าการฉายเดี่ยวหรือทำงานคนเดียว ต้องมีส่วนร่วมในการระบuproblem ที่สำคัญต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน ร่วมกันอภิปรายสะท้อนคิดและนำเสนอแนวทางแก้ ปัญหาเหล่านั้น และตอบคำถามด้วยการผลิตความรู้ที่แบ่งปันกันได้ซึ่งสามารถอธิบายสภาพที่เป็นจริงของปัญหาการเรียนรู้ ในปัจจุบัน และแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขที่เป็นสากล นั่นคือ สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในและนอกโรงเรียน
2. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องหมั่นติดตามการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติทางวิชาชีพ ช่วยนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ และผลักดันกระบวนการ ตลอดจนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากนั้นจึงเข้าสู่การพัฒนาความรู้ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคตแก่นักเรียน
3. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะรู้อย่างชัดเจนว่าอะไรคือสิ่งที่นักเรียนต้องเรียนรู้ อย่างแท้จริง และทุ่มเทเพื่อจัดหาหลักสูตรและวิธีการสอนที่ช่วยรับประกันว่านักเรียนจะได้รับผลลัพธ์ตามที่ครูกำหนดไว้
4. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะร่วมกันศึกษาเรื่องการประเมิน สำรวจลักษณะของการประเมินผลที่ได้ผลและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ เกี่ยวกับการประเมินนั้นไปจัดทำวิธีการประเมินระหว่างเรียน (Formative Assessment) และช่วยกันสร้างขั้นตอนการประเมินเพื่อตัดสิน (Summative Assessment) ที่มีความหลากหลายและสมดุล มีการยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพผลงานนักเรียนและนำเกณฑ์การประเมินเหล่านั้นไปใช้จริงจนสามารถเกิดความเชี่ยวชาญและสอดคล้องกันกับครูคนอื่น
5. ครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพจะสนทนากับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยมุ่งไปที่หลักฐานจากการประเมินที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น ประกอบกับทักษะที่นักเรียนยังไม่เชี่ยวชาญและสิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ การสนทนาของครูที่ว่า “ศจไม่ผ่านการสอบครั้งล่าสุด” หรือ “ศจสอบตกวิชาคณิตศาสตร์ต้องทำการซ่อมเสริมในเรื่องความน่าจะเป็น” ยังไม่เพียงพอสำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูต้องสามารถบอกได้ว่า “ศจสอบตกวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ความน่าจะเป็น ปัญหาของศจคือทักษะการแก้ ปัญหาทางคณิตศาสตร์ที่มีปัญหาในด้านการทำความเข้าใจ ปัญหา เราอาจต้องใช้วิธีการสอนแบบใหม่ที่ช่วยศจในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นนี้” หมายความว่า ทีมครูต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงลำดับขั้นของการเกิดทักษะที่จำเป็น

เพื่อเปิดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนกับผลลัพธ์ที่คาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็นตามกรอบของการพัฒนาการเรียนรู้หรือหลักสูตร ซึ่งการแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลแบบตรงจุดมีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหาแบบภาพรวมในชั้นเรียน

Hord (2010 อ้างอิงใน สุขชน วิเชียรสรรรค, 2560) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) โดยที่ผ่านมาค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครู คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรรค์สร้างวิธีการในการแก้ปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารอันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจ และการตัดสินใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วน คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจาก

การประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลูชน วิเชียรสรรค์ (2560) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
2. การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วม (Shared Vision, Mission, Goal and Value)
3. การทำงานอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative working)
4. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning)
5. การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกทุกคนในชุมชน ต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ประสานความร่วมมือระหว่างกัน คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ โดยมุ่งเน้นความสำคัญไปที่การแก้ปัญหาร่วมกัน

แนวทางการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Hord and Sommers (2009 อ้างอิงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนใดมี PLC นั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้หลากหลาย อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values Andvision)
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning)
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)
4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships)

วิจารณ์ พานิช (2556, หน้า 146–150) ได้นำเสนอ ยุทธศาสตร์บัญญัติ 7 ประการที่ใช้เป็นแนวทางดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. หาทางจัดโครงสร้างและระบบเพื่อหนุนการเดินทางหรือขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ที่จริง PLC เป็นการปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมัน มาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามเพื่อนทัน โดยที่การช่วยเหลือกันทำกันเป็นทีม หลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา

2. สร้างกระบวนการวัดเพื่อติดตามความเคลื่อนไหว และทำความเข้าใจเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า (Progress Indicators) ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้วควรวัดที่ผลการเรียนของนักเรียน เวลาเรียนของนักเรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือทำ (Action Learning) มีร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและด้านปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที นอกจากนั้น ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำงานที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครู ระหว่างการเตรียมออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ช หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่นักเรียนที่เรียนแบบ PBL การชวนนักเรียน ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) สิ่งที่เรียนรู้ได้เพื่อตีความผลของการเรียนรู้แบบ PBL การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าคือ ต้องมีน้อยตัว เอาเฉพาะปัจจัยที่สำคัญจริง ๆ เท่านั้น และต้องไม่ใช่ในการให้คุณให้โทษครูเป็นอันขาด เพราะนี่คือเครื่องมือของผู้นำเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงาน ไม่ใช่เครื่องมือของการตรวจสอบของฝ่ายบริหารระดับใด ๆ ทั้งสิ้นตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุด คือ ตัวชี้วัดความก้าวหน้า ของการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายคน ที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลัง คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่มและเมื่อมีการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ก็ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้น รวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

3. เปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อสนับสนุนสิ่งสำคัญ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” ต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการเวลาหรือการใช้เวลาเรียนของนักเรียน และเวลาทำงานของครูเสียใหม่ ให้ทำงานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีกว่าแบบเดิม ๆ รวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีม ใช้พลังรวมหมู่เพื่อแก้ปัญหายากๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

4. ถามคำถามที่ถูกต้อง คำถามที่สำคัญสำหรับโรงเรียน สำหรับช่วยให้เป็น “โรงเรียนที่ดี” มีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ

- 4.1 ในแต่ละช่วงเวลาเรียน ต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง
- 4.2 รู้ได้อย่างไรว่า นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น
- 4.3 ทำอย่างไร หากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น
- 4.4 ทำอย่างไรกับนักเรียนที่เรียนเก่งก้าวหน้าไปแล้ว

5. ทำตัวเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่า ข้อนี้กล่าวโดยตรงกับผู้นำซึ่งตามในหนังสือเล่มนี้คือ ครูใหญ่ หากครูใหญ่ต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของศิษย์ทุกคนเป็นรายตัว ครูใหญ่ต้องหยิบยกเรื่องนี้มาหารืออย่างสม่ำเสมอ หากครูใหญ่ต้องการให้ครูทำหน้าที่ช่วยเหลือนักเรียนโดยทำงานเป็นทีม ก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งจัดสิ่งสนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนช้าเหล่านั้น

6. เฉลิมฉลองความก้าวหน้า ก่อนจะเฉลิมฉลองความก้าวหน้าตามเป้าหมายในการเรียนรู้ของนักเรียน ก็ต้องมีหลักฐานยืนยันความก้าวหน้า นั่น ซึ่งหมายความว่า ต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้นั้นที่แม่นยำน่าเชื่อถือ และทั้งหมดนั้นมาจากการที่ครูและฝ่ายบริหารมีเป้าหมายร่วมกัน และมีใจจดจ่อเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเฉลิมฉลองมีประโยชน์ คือ ช่วยยืนยันเป้าหมาย และยืนยันความมุ่งมั่นในการดำเนินการร่วมกันที่จริง การเฉลิมฉลองความสำเร็จเป็นกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นการส่งสัญญาณถึงการมีความมุ่งมั่นหรือการมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การดำเนินการฟันฝ่าความเคยชินเดิม ๆ ไปสู่วิธีการใหม่ที่นักเรียนทุกคนได้รับความเอาใจใส่ และการช่วยเหลือหากเรียนไม่ทัน และครูร่วมกันทำงานนี้เป็นทีม รวมทั้งส่งสัญญาณให้สมาชิกของทีมเห็นว่า ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมเป็นอย่างไร มีคุณค่าอย่างไรทั้งกับศิษย์ พ่อแม่ และครู ผู้เขียนหนังสือแนะนำวิธีทำให้การเฉลิมฉลองความสำเร็จเป็นวัฒนธรรมการทำงาน ของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

- 6.1 ระบุเป้าหมายของการเฉลิมฉลองให้ชัดเจน
- 6.2 ทำให้ทุกคนมีส่วนจัดงานนี้

6.3 ดีความหรืออธิบายความสำเร็จที่เกิดขึ้น และเชื่อมโยงกับความมุ่งมั่นอันทรงคุณค่าที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ (shared purpose) ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และชี้เป้าความคาดหวังความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต

6.4 ทำให้เห็นว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลงานของคนหลายคนระบุตัวบุคคลและบทบาทอย่างชัดเจน

7. เเชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของคณะครู ในภาษาของการจัดการสมัยใหม่ นี่คือการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ครูใหญ่ต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพ ที่มีครูบางคนแสดงพฤติกรรมไม่ร่วมมือและท้าทายต้องไม่ปล่อยให้การทำลายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่านี้

แสงหล้า เรืองพยัคฆ์ (2550, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครู สามารถทำได้โดยหน่วยงานหรือชุมชน จะต้องมีการผสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความร่วมมือแบบหุ้นส่วน การมีส่วนร่วม ความสามารถในการดำเนินงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน โดยการสร้างโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ การส่งเสริมและการสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้ และการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้ โดยพิจารณาจาก การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และหลากหลาย สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของแต่ละวัยต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง การพัฒนาระบบการบริการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย แสวงหาภาคีเครือข่าย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยการสำรวจ วิเคราะห์ และจำแนกประเภทเครือข่าย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานความร่วมมือ และการสนับสนุนการดำเนินงาน การประสานความร่วมมือและการสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่าย เพื่อให้สามารถทำกรอบและแผนงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจด้วยการยกย่องและให้รางวัลภาคีเครือข่าย ที่ดำเนินกิจกรรมได้ผลสำเร็จ

กัมพล ไชยนันท์ (2554, หน้า 21-23) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูไว้ว่า 13 ประการ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจน
2. รณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ หากจุดเริ่มต้นในชุมชน
3. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
4. สร้างความสนใจในวงกว้าง
5. พัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงาน

6. วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ
7. จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน
8. วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ
9. วิเคราะห์ศักยภาพของสมาชิก
10. ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผล
11. ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน
12. สร้างเครือข่าย
13. หามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

พินิจ มีคำทอง และสุบัน มุขระโกษา (2561, หน้า 150-160) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน มีเป้าหมายเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างค่านิยมร่วม และสร้างบรรทัดฐานร่วม ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์

1. จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูมีจิตใจมุ่งมั่นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมแห่งความเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือร่วมมือ พึงพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน

3. จัดกิจกรรมร่วมสร้างบรรทัดฐานร่วมกัน สร้างบรรยากาศการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยมองว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างค่านิยมร่วมและสร้างบรรทัดฐานร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างบรรยากาศที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมาย เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อร่วมสร้างองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์

1. จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้วิจัยมองว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อร่วมสร้างองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และร่วมมือร่วมใจ มีเป้าหมายเพื่อเปิดใจ
ร่วมเรียนรู้วิเคราะห์ปัญหา เพื่อร่วมมือร่วมใจหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน
ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์

1. มีการจัดเสวนารับฟังความคิดเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2. มีการร่วมประชุมวางแผน ออกแบบกิจกรรม ดำเนินการจัดการเรียนรู้และ
ประเมินผลร่วมกันแบบบูรณาการ ผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาสู่
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเปิดใจร่วมเรียนรู้วิเคราะห์ปัญหา
เพื่อร่วมมือร่วมใจหาแนวทางการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความเป็น
ผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์

1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม

2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตามที่ดี ซึ่งผู้วิจัยมองว่า
การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นอย่างยิ่ง
ที่บุคลากรต้องมีความเป็นผู้นำ และผู้ตามเพื่อสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การทำงานเป็นทีมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร
มีเป้าหมายเพื่อการทำงานเป็นทีมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร
ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการรวมกลุ่มปฏิบัติงานระบบการทำงานเป็นทีมในทุกกลุ่มสาระ

2. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนรับฟังและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร
ผู้วิจัยมองว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร

บุญชอบ จันทาพูน (2561, หน้า 17-27) ได้เสนอกรอบแนวคิดการเสริมสร้างชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การบริหารที่เสริมสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ความสำคัญการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมทางวิชาชีพของครู
จัดระบบประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการเรียนรู้ของ
ผู้เรียน กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของครูและผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้ครู การพัฒนาความเป็นผู้นำของครู การส่งเสริมให้ครูค้นพบตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนให้ครูได้มีภาวะผู้นำสำคัญสองคุณลักษณะ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำทางการบริหาร อันเป็นหัวใจหลักที่จะพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร เป็นการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมเพราะเป็นการส่งเสริมสมรรถนะหลักของการปฏิบัติงานของครูในเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ร่วมมือร่วมพลังกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ด้านการแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง อันประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา และการสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานเกี่ยวข้อง ซึ่งผลวิจัยมีความเหมาะสมเพราะการสร้างเครือข่ายสามารถที่จะนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารได้อย่างดีเยี่ยม

5. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มุ่งการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้ครูได้สังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู การให้ครูมีเวลาที่เพียงพอต่อการสนทนาทางวิชาชีพ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ วางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยบนฐานการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่กำหนดให้ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ

สามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ นั้น สามารถดังนี้ ต้องให้สมาชิกในชุมชนมีเป้าหมายเดียวกัน ต้องเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต้องเน้นความร่วมมือ ต้องเน้นความสัมพันธ์เป็นกัลยาณมิตร ต้องเน้นการหาเครือข่ายทรัพยากรและเงินทุน

การแบ่งระดับของชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 23-25) ได้กล่าวถึงการแบ่งระดับของชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือ โรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติ งานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ

สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมี เป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุน ด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn More) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 25-28) ได้กล่าวว่า ชุมชนของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสาร ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์ แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

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

2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis and Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse and Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิด

ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's No I in Team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงาน จนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา บนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื้องั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้น คือ การเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่นัดเดี้ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier and Hipp, 2006; Little and McLaughlin, 1993)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวทำให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การได้ซึ่งผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg and Niska, 2004)

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson et al., 2004)

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างโมเดล ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของ

สมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553; Stoll and Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตากรุณา และความอ่อนน้อมเห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมร่มดี, 2553)

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน

เป็นวิธีแห่งอิสรภาพ ยืดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหาร ให้น้อยลง มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่าง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่า ความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบที่มาร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจาก การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (2554 อ้างอิงใน ,กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2562, หน้า 18, สื่อบนออนไลน์) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประสบผลสำเร็จได้ 6 ประการ คือ

1. วิสัยทัศน์ โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ โปร่งใส ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. ความร่วมมือ คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในกระบวนการ

3. กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือ จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้แก้ปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4. สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม คือ จะต้องมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อม ใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

5. การจัดการความรู้ คือ ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชน และความรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบและเข้าใจง่าย รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน คือ ต้องมีความร่วมมือในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทุน กิจกรรม วิชาการ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมในทุกบริบท

Brandt (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำนักงาน การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษา พบว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังต่อไปนี้

1. มีความต่อเนื่องยาวนาน
2. ทำการนับรวมการอบรม ฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ
3. โอกาสที่บุคคลจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับและมีการแสวงหาแนววิธีปฏิบัติของกลุ่มร่วมกัน
4. มีการฝึกสอนและมีการกระบวนการติดตามผล
5. ใช้โรงเรียนเป็นฐานและผูกพันเข้ากับการทำงานของบุคลากรครู
6. มีการทำงานอย่างประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรครู
7. กระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากรครู
8. หยั่งรากฝังลึกในความรู้พื้นฐานสำหรับการสอน

9. ใช้การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตัวเองของผู้เรียนในการเรียนการสอน มากกว่าที่จะเรียนด้วยการรับองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมาเพียงอย่างเดียว

10. ตระหนักว่าครูคือวิชาชีพ และผู้เรียนรู้เป็นผู้ใหญ่

11. จัดสรรเวลาที่เหมาะสมและการสนับสนุน

12. เข้าถึงได้และมีความเป็นธรรม

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, หน้า 20-21อ้างถึงใน สุชน วิเชียรสรรค์, 2560) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิค ร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมี พันธกิจร่วมกันจะแตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมด ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลาย ที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ บุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียน ที่เกิดขึ้นจากการที่มีอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนา ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การสอนหรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือ โครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริม ให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะปฏิบัติ (Deprivatized Practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนด้วย

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือการมองอนาคตร่วมกันของสมาชิกในชุมชน จนก่อให้เกิดพลังของชุมชนที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
2. ความสามัคคีของสมาชิกในชุมชน ที่เกิดจากความสมัครใจที่จะร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการรับผิดชอบต่อหน้าที่ และบทบาทในชุมชน
3. การช่วยเหลือแบบกัลยามิตร จริงใจต่อกันโดยไม่หวังผลตอบแทน
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิด

ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Hord. (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบางอย่างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน
 - 1.1 ลดความรู้สึกละเลยในงานสอนของครูลง
 - 1.2 เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น
 - 1.3 รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

1.4 รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง

1.6 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนต่อไป

1.7 เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง

2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

วิจารณ์ พานิช, 2555; วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์, 2554 อ้างอิงใน ศยามน อินสะอาด, 2557, หน้า 11) ได้สรุปประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ครูได้เรียนรู้จิตวิทยาการรับรู้ภาคปฏิบัติอย่างไม่รู้จบ

2. ได้แนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ทั้งในและนอกโรงเรียนหรือเขตการศึกษา เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงแนวปฏิบัติทางวิชาชีพ

3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลายเป็นบรรทัดฐานในการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รับทักษะความรู้ที่จำเป็นต่ออนาคต

4. เป็นเครื่องมือให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน โดยครูร่วมกันดำเนินการเสริมแรงจากภายในและภายนอก

5. เป็นเครื่องมือให้ครูแต่ละคนลงมือศึกษาทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 ทำและทบทวนไตร่ตรองการเรียนรู้จากผลที่เกิด

6. PLC เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์งานวิจัยให้ได้องค์ความรู้ใหม่สามารถเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของคนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครูด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562, หน้า12) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้สอนมีความรู้ในสิ่งที่สอน ได้รับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตลอดจนสมรรถนะอื่น ๆ และจากการที่ผู้สอนได้รับการพัฒนาดังกล่าว จะส่งผลไปยังคุณภาพของผู้เรียน คือ ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ตามที่กลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้นำมาเป็นประเด็นการเรียนรู้และพัฒนาของกลุ่ม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งต่อครูผู้สอน และต่อนักเรียน รวมถึงต่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของทุกฝ่าย เพื่อให้การให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในชุมชนผู้ร่วมวิชาชีพด้วยความจริงใจ ทำให้ลดความรู้สึกลิดเดียวในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นกระบวนการให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างใกล้ชิด ก่อให้เกิดความรักและสามัคคีภายในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชน ไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร การมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องและเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของงานในองค์กร โดยการดำเนินงานต่าง ๆ นั้น ต้องอาศัยประสบการณ์ การวินิจฉัยและตัดสินใจจากผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ความหมายของบทบาท

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หากพิจารณาตามรากศัพท์ หมายถึง ทำท่าตามบทรำรำตามบท บทบาทตามความหมายนี้จึงหมายถึง การกระทำหรือการแสดงตามสถานภาพที่ตนถือครองอยู่

บรูม และเซลนิค (Broom and Selznick, 1977, pp. 34-35 อ้างอิงใน พงษ์ อิศรา ประหยัดทรัพย์, 2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของบทบาท ไว้ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ เป็นบทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทที่ควรกระทำ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
3. บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ซาร์บินและเจอร์เนอร์ (Sarbin and Jurnur, 1955, p. 236 อ้างอิงใน พระมหากฤษฎาสุขัง, 2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของบทบาท คือ พฤติกรรมที่คาดหวังว่าผู้อยู่ในแต่ละสถานภาพจะพึงกระทำ

ธนิตา รัตนพันธ์ (2555, หน้า 14) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งการกระทำหรือการปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพเป็นอยู่ของบุคคลและความคาดหวังของสังคม โดยบทบาทนั้นจะมีการดำเนินเอาไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไป บทบาทที่มีอยู่ก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสังคมมากเท่าใดบทบาทก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น

ประพันธ์ สารานพกุล (2553, หน้า 10) กล่าวว่า “บทบาท” เป็นแบบแผนพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลใดถูกกำหนดให้มีสภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคมอย่างไรแล้ว บุคคลนั้นก็จะแสดงบทบาทตามสถานภาพและฐานะทางสังคมที่ตนดำรงอยู่

พระมหากฤษฎาสุขัง (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการทำหน้าที่ที่แสดงและบ่งบอกที่สามารถมองเห็นในสังคมต่อความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล

อ้อมใจ วงษ์มณฑา (2555, หน้า 13) บทบาท หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือที่ได้รับการยอมรับจากสังคมหรือที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้เกิดผลดีต่อชุมชน

ที่อยู่ร่วมกัน สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยลดความขัดแย้งหรือไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ และเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ที่บุคคลในสังคมกำหนดไว้ควบคู่กับสภาพภาพของบุคคล ณ ขณะนั้น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ฐานะตำแหน่งและความคาดหวังของสังคม ซึ่งบทบาทจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมและฐานะตำแหน่งนั้น ๆ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามความหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 2)

Greene and Vandergrift (1992, pp. 16–18) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทที่ต่างกันออกไป ไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หน่วยงาน หรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุม ดูแล และบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน แล้วยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือ โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลในการบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนยอมรับ ศรัทธา และส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพได้ ต้องครอบคลุมอย่างละเอียดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Conger and Kanungo (1989) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษา และกระบวนการสอนบุคลากรนักเรียน ครูอาจารย์ การเงินและงานธุรการต่าง ๆ

ปราณี รื่นทอง (2550, หน้า 12 อ้างอิงใน วรัญญา เทียนสัมฤทธิ์, 2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ โดยเป็นผู้นำวิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาในองค์การประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์การภายในและภายนอกสถานศึกษา

สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา และเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543, หน้า 82–84)

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
- 1.2 มีความรู้มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- 1.3 สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ทันทั่วทั้งที่
- 1.4 มีวิสัยทัศน์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
- 1.8 ความรับผิดชอบ
- 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
- 1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- 2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
- 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
- 2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- 2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
- 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

- 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
- 3.4 มีอารมณ์ขัน
- 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
- 3.6 ประนีประนอม
- 3.7 อดทน อดกลั้น
- 3.8 เป็นนักพูดที่ดี
- 3.9 มีความสามารถในการประสานงาน
- 3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
- 3.11 กล้าตัดสินใจ
- 3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
- 4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย
 - 4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7 มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
 - 4.8 กำกับติดตามและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 อ้างอิงใน เอกกรินทร์ สังข์ทอง, 2554, หน้า 14-15) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารต้นแบบว่า มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้ง ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ เช่น การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจน การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียน มีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการมาช่วยพัฒนา ทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ และเทคโนโลยี

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้ทันต่อการความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถ นำมาประยุกต์และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ในความพยายามของทีมและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อบริการประเมินผลภายนอก มีการนำผลประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนด นโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ ในโรงเรียนของครูและนักเรียน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (ม.ป.ป. อ้างอิงใน พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์, 2557, หน้า 35) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับ ติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

แฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye, 1996, pp. 175–187 อ้างอิงใน ประวิทย์ มั่นปาน, 2558, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถผลักดันให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนางานได้ด้วยการแสดงออก 5 ประการ คือ 1) ผู้อำนวยความสะดวก คือ ผู้บริหารสามารถช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพและความสนใจ ทักษะที่เป็นจุดขายของตน ช่วยให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคต ด้านการเงินในระยะยาว สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการถึงอนาคตด้านการทำงาน 2) ผู้ประเมิน คือ ผู้บริหารสามารถช่วยแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา มาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน และรับฟังความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินและให้มีการปรับปรุงการทำงาน เป้าหมายในงานหรืออาชีพ และเสนอแนะให้ปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ 3) ผู้คาดการณ์ คือ ผู้บริหารสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ อาชีพ ให้บุคลากรสามารถให้ข้อมูลและเข้าถึงข้อมูล รวมไปถึงชี้แนะแนวทางในอนาคตที่กำลังเกิดขึ้น จะมีผลกระทบในการปฏิบัติงานอย่างไร 4) ผู้ให้คำปรึกษา คือ ผู้บริหารสามารถแจ้งแนวทางการมีส่วนร่วมในอนาคตว่าองค์การจะมีเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน คือ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีการเขียนแผนพัฒนางานพัฒนาตน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานและนำไปสู่อาชีพให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน

Corton (1983, p. 17 อ้างอิงใน พนม เชื้อมชิต, 2556, หน้า 13) ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารโรงเรียนไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้จัดหา จัดทำเค้าโครงผู้บริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานทรัพยากร ได้แก่ บุคคล วัสดุ ครุภัณฑ์ในการจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้นำในการสอน

3. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้มีวินัย และรักษาวินัย บทบาทของครูใหญ่ในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ สร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสภาพโรงเรียนในการอยู่รวมกัน

5. บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการผู้เรียนมากที่สุด

6. ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นคนกลางที่ซื่อสัตย์ หรือ ประสานงานในเรื่องความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องกล้าเผชิญปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักความเที่ยงตรง

จากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กล่าวมาในข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษา

ผู้บริหารจึงมีบทบาทต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ มีความเป็นผู้นำวิชาการ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามยุคสมัยและจุดเน้นของนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติด้านบวกให้ขวัญและกำลังใจกับคณะครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีหน้าที่

กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา เพื่อควบคุมคุณภาพให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ประจักษ์ ศรสาลี (ม.ป.ป., สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่จะสร้างให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การได้ช่วยผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

นิพพิทา กุลชิต และประสาท เมืองเฉลิม (2562, หน้า 55-56) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การลดการแยกตัวออกจากองค์กรของบุคลากร
2. การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร
3. การดูแลใส่ใจ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ร่วมกัน
4. การส่งเสริมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้เมื่อผู้นำในโรงเรียนดำเนินการ และผู้มีส่วนร่วมได้นำกิจกรรมดังกล่าวมาใช้ร่วมกัน ภาวะผู้นำในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการความสะดวกละเอียดจะมีความสำคัญในการทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประสบความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ การรับฟังความคิดเห็น การร่วมแสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนก็มีความสำคัญที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จเช่นกัน

Speck(1999 อ้างอิงใน พัทธรา เตชะโฮม, หน้า 168) ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์ และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวพัน กับ ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มืออาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน การสร้างโรงเรียน

ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องที่ยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาและพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชนสถานศึกษา โดยผ่านการนิยามที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ครู สมาชิกในคณะทำงาน และบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลที่จะสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีทักษะความเป็นผู้นำ มีความรู้ และความตั้งใจ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประสานความร่วมมือทำให้บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ทั้งนี้ หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากร ครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้นำทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

สิริภพ บุญยืน (2560, หน้า 45) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการร่วมมือกับสมาชิกกำหนดทิศทางของสถานศึกษาร่วมกันมีการพัฒนาบุคลากร และองค์กรไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ทั้งนี้ การใช้อำนาจทั้ง 2 ประเภท คือ อำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ซึ่งทั้ง 2 มีทั้งคุณและมีทั้งโทษต่อทั้งผู้ใช้และผู้ถูกใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะใช้อำนาจเชิงคุณธรรมในการควบคุมดูแลสมาชิกให้มาก แต่ถ้าหากใช้อำนาจเชิงวิชาชีพก็ควรจะใช้เมื่อจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Purpose Statement) ค่านิยมหลัก (Core Value) ร่วมกับครู
2. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีทัศนคติที่ดี เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. สนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ
5. จัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
6. วางแผนและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)สู่การปฏิบัติจริงทั้งระบบการศึกษาปกติและทวิภาคี

7. นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
8. แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง
9. ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
- 10) สนับสนุนกิจกรรมการเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย

Lynn, Kent and Philip (2009 อ้างอิงใน พรพรรณ พิมพา, 2561) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

1. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน (Setting School Directions) บทบาทของผู้นำสถานศึกษาในด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น และยอมรับต่อภาพของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทบาทของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่

2. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านพัฒนาบุคลากร (Developing People)

- 2.1 ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์การ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้สอดคล้องกับหลักการของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Development) ซึ่งผู้นำสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลา

- 2.2 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

- 2.3 ผู้นำสถานศึกษาต้องรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Role Modeling) ของตน

- 2.4 ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

- 2.5 ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

- 2.6 การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล (Providing Individualized Support)

3. บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร (Developing the Organization)

Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนกระบวนการสร้าง PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแบบมืออาชีพของครูได้ประสบความสำเร็จมีบทบาทใน 6 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารต้องตระหนักว่า การทำให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบมีอาชีพได้ประสบความสำเร็จ คือ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ครูต้องมีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีมและไม่ใช่ว่าแค่จัดเวลาให้ครูได้พูดคุย มีข้อมูลผลสัมฤทธิ์ และมีมาตรฐานการเรียนรู้เท่านั้น เพราะเพียงเท่านี้ไม่สามารถช่วยยกระดับผลการเรียนของเด็กได้ การแบ่งปันสิ่งที่สมาชิกในทีมรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญและมีความกดดัน เพราะถ้าหากครูคนไหนแสดงตัวว่ารู้มากกว่าสมาชิกคนอื่น พวกเขาจะเสี่ยงต่อการถูกโดดเดี่ยว แต่ถ้าแสดงตัวว่ารู้เพียงเล็กน้อย ครูก็อาจจะมีความเสี่ยงที่จะถูกดูถูกในเรื่องภูมิรู้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย มั่นคง และมีความสงบเรียบร้อย โดยเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความคาดหวังสูงต่อผลงานของทั้งบุคลากรครูและนักเรียน และใส่ใจกับความกังวลของครูและนักเรียนในขณะที่ให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ และประการสุดท้าย ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดีของคณะครู เช่น การเข้าร่วมการประชุมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและเข้าร่วมประชุมการดำเนินของคณะครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแบบมีอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้กำลังใจและการสนับสนุนคณะทำงาน

ดังนั้น ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอน สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะครู คาดหวังต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน ใส่ใจต่อความกังวลของคณะครูและนักเรียน ในขณะที่ทุกคนร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวอย่างที่ดีของคณะครู ให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน

2. พัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

เมื่อครูทุกคนในโรงเรียนได้ร่วมแบ่งปันความรู้สึกถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนแล้ว จะทำให้ครูผู้สอนร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบมีอาชีพ ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกับครูทุกคน เพื่อสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น เมื่อได้ภาพของเป้าหมายร่วมกันแล้ว สมาชิกในทีมก็จะสามารถมองเห็นภาพต่อมาว่าพวกเขาควรทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องหยิบประเด็นวิสัยทัศน์นี้มาอ้างถึงในการประชุมคณะครูทุกครั้ง หรือในทุกโอกาสเพื่อให้

ครูเกิดความชัดเจนว่า กระบวนการของ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง ไม่เป็นสิ่งที่เพิ่มมาเป็นภาระให้กับครู

ดังนั้น ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมทำงานร่วมกับครูทุกคนในการสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน สามารถให้ความชัดเจนว่ากระบวนการ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

3. วางแผนและจัดหาทรัพยากร

การดำเนินงานของ PLC ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ และจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงวิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูได้ทำงานร่วมกัน

ดังนั้น ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนและจัดหาทรัพยากร หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร จัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ จัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน และส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง

4. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู

การพัฒนาวิชาชีพของครูนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะสมรรถนะของครูย่อมส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาวิชาชีพครูมักไม่ค่อยสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการอย่างแท้จริงของสถานศึกษาและครู หรือการอบรมครูอาจจะครอบคลุมหัวข้อที่หลากหลาย แต่ทว่ายังไม่สามารถช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียนได้ งานวิจัยที่ผ่านมาได้สะท้อนให้เห็นว่า การออกแบบหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เข้มข้นนั้น ต้องช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและต้องช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนเพื่อเป็นสารสนเทศสะท้อนการสอนของครูได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้

ดังนั้น ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู สนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน ให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครูในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5. ตรวจสอบความก้าวหน้า

การกำกับติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน PLC เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะครูจะต้องตรวจสอบตนเองอยู่เป็นประจำโดยตั้งประเด็นคำถามไว้ในใจว่า PLC นี้ได้ช่วยให้ตนเองสอนอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และได้ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือไม่ สำหรับตัวผู้บริหารแล้ว ควรติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนให้บ่อยครั้ง พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งด้านการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากการติดตามความก้าวหน้านี้จะช่วยสะท้อนให้ผู้บริหารและครูเห็นว่า ครูต้องการความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในเรื่องใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้า หมายถึง ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ สนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ และเก็บรวบรวมข้อมูล ที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6. ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้น เป็นบทบาทหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างไม่มีสิ้นสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้สนองนโยบายที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความช่วยเหลือคณะครูอย่างต่อเนื่องนอกเหนือจากการร่วมสนทนากับทีมตามวันเวลาที่กำหนด การเยี่ยมชั้นเรียน และการกำกับติดตามความก้าวหน้า โดยเฉพาะในด้านการอบรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของสถานศึกษาและตัวครู รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากร

ที่จำเป็นในการดำเนินการ PLC ของคณะครู เพื่อให้ครูมีความรู้และความเชี่ยวชาญทั้งเนื้อหาและทักษะการสอนและการวัดประเมินผลเพื่อสามารถช่วยให้เด็กได้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้

ดังนั้น ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง สามารถสรุปได้ว่า การให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา และคอยให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาถึงบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมาพอสังเขป ดังที่ได้กล่าวต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของนักวิชาการแต่ละคนนั้น มีทั้งเหมือนกันและต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์หาความครอบคลุมของเนื้อหาและได้เลือกใช้แนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) เพราะครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามีแนวคิด 6 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอน สนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะครู คาดหวังต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน ใส่ใจต่อความกังวลของคณะครูและนักเรียนในขณะที่ทุกคนร่วมกับการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวแบบที่ดีของคณะครู ให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน

6.2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมทำงานร่วมกับครูทุกคนในการสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน สามารถให้ความชัดเจนว่ากระบวนการ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

6.3 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร คือ ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร จัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ จัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง

6.4 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู

สนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียนให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอนและให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

6.5 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ สนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6.6 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษา และคอยให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สภาพ/ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 132 โรงเรียน มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอจุน อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน อำเภอปง และอำเภอภูซาง มีรายละเอียดดังนี้

อำเภอจุน ตั้งอยู่ทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีเนื้อที่ประมาณ 571.23 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 86 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 5 แห่ง มีประชากรรวม 49,323 คน และมีสถานศึกษา 23 แห่ง

อำเภอเชียงคำ ตั้งอยู่ทิศตะวันออกของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 707.35 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 10 ตำบล 134 หมู่บ้าน แยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง เทศบาลตำบล 4 แห่ง มีประชากรรวม 77,263 คน และมีสถานศึกษา 36 แห่ง 2 สาขา

อำเภอเชียงม่วน ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 64 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 772.86 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 3 ตำบล 34 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง และเทศบาลตำบล 1 แห่ง มีประชากรรวม 18,560 คน และมีสถานศึกษา 13 แห่ง

อำเภอปง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 27.31 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 1,783.45 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 7 ตำบล 79 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง เทศบาลตำบล 3 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 52,422 คน และสถานศึกษา 39 แห่ง 1 สาขา

อำเภอภูกามยาว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของเขตพื้นที่ ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประมาณ 43 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 293.49 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 5 ตำบล 59 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง มีจำนวนประชากรรวม 32,196 คน และสถานศึกษา 19 แห่ง

ตาราง 1 แสดงเขตบริการการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ประชากร	สถานศึกษา
จุน	7	86	49,323	23
เชียงคำ	10	134	77,263	38
เชียงม่วน	3	34	18,560	13
ปง	7	79	52,422	40
ภูกามยาว	5	59	32,196	19
รวม	32	392	229,764	133

ตาราง 2 แสดงผู้บริหารและข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 จำแนกเป็นอำเภอ

ที่	อำเภอ	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	รวม
1	จุน	20	159	179
2	เชียงคำ	27	304	331
3	ปง	27	225	252
4	เชียงม่วน	9	77	86
5	ภูกามยาว	16	132	148
	รวม	110	897	1,007

ทิศทางการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 บริหารจัดการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล น้อมนำศาสตร์พระราชา ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา”

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และทั่วถึง
4. ส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เป้าประสงค์

1. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค เท่าเทียมและทั่วถึง
4. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน น้อมนำศาสตร์พระราชมามาใช้ในการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืน
5. มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล
6. มีระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยน้อมนำศาสตร์พระราชာเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนอย่างเท่าเทียม ทัวถึง และลดความเหลื่อมล้ำ
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ประกาศนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ดังคำขวัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 คือ “นักเรียนได้เรียนรู้ ครูมีนวัตกรรม ผู้นำมีธรรมาภิบาล สถานศึกษาปลอดภัย” โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมาย 4 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านที่ 1 ความปลอดภัย
 - 1.2 ด้านที่ 2 โอกาส ความเหลื่อมล้ำ
 - 1.3 ด้านที่ 3 คุณภาพ (3 มิติ 8 จุดเน้น)
 - 1.4 ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพ
2. ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. จัดการเรียนรู้การสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning
4. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการตามนโยบาย จนประสบผลสำเร็จ โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สังเคราะห์ข้อมูลผลการจัดการศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ผลการส่งเสริมพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพศึกษา ทั้ง 4 ด้าน จากข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET/NT/RT) และผลการคัดกรองด้านการอ่านการเขียนภาษาไทย ผลการแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียน สรุปผลรายงานการใช้หลักสูตรของ

สถานศึกษา ผลการสังเคราะห์รายงานประจำปีของโรงเรียนในสังกัด ผลการนิเทศการศึกษา ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ฯลฯ

4.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกาศ “แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา” และ “รายละเอียดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2”

4.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ขับเคลื่อน การพัฒนาการจัดการศึกษาตาม ประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังนี้

1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตามแผนการศึกษาชาติและแผนของหน่วยงานต้นสังกัดและ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมาย 4 ด้าน คือ

- 2.1) ด้านที่ 1 ความปลอดภัย
- 2.2) ด้านที่ 2 โอกาส ความเหลื่อมล้ำ
- 2.3) ด้านที่ 3 คุณภาพ (3 มิติ 8 จุดเน้น)
- 2.4) ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพ

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดเรียนรู้โดยใช้ กระบวนการ Active Learning

5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญ กำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จ

6) ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2564

7) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้รับผิดชอบตามขอบข่ายภารกิจและงานที่ได้รับมอบหมาย นิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

8) ศึกษานิเทศก์ ดำเนินการนิเทศ ติดตามการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดทุกแห่ง ภาคเรียนละ 2 ครั้ง

4.1.4 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) ส่งเสริม สนับสนุนการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย มากำหนดเป็นแนวทางกำกับ ติดตาม ประเมินผลและนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์วิจัย การบริหารและการดำเนินงานของหน่วยงาน พิจารณาแผนและการดำเนินงานติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา รับทราบผลและให้ข้อเสนอแนะ การติดตาม ประเมินผลและนิเทศการศึกษา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการประสานงานการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษากับ คณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการจัดการศึกษาตามความจำเป็น

4.2 ระดับกลุ่มโรงเรียน

คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน มีหน้าที่ดังนี้

4.2.1 กำกับนโยบายและแผน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

4.2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียน

4.2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และดำเนินงานเกี่ยวกับ สิทธิและโอกาสทางการศึกษา ของประชากรในวัยเรียนให้มีสิทธิและโอกาสทางการศึกษา อย่างทั่วถึง เท่าเทียม อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และตอบเจตจำนงของการพัฒนา การศึกษา

4.2.4 แต่งตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหรือดำเนินการอื่น ๆ ภายในกลุ่มโรงเรียน เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะ การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาปฐมวัย เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ประสานงานกับคณะกรรมการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา การบริหารและการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

4.2.5 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียน เพื่อพัฒนา การศึกษาและการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตามแผนการศึกษาชาติและแผน ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ

4.2.6 ปฏิบัติงานอื่น ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอบหมาย

4.3 ระดับโรงเรียน

4.3.1 ดำเนินงานตามประกาศแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และรายละเอียดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

4.3.2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งระดับปฐมวัยให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมาย 4 ด้าน คือ

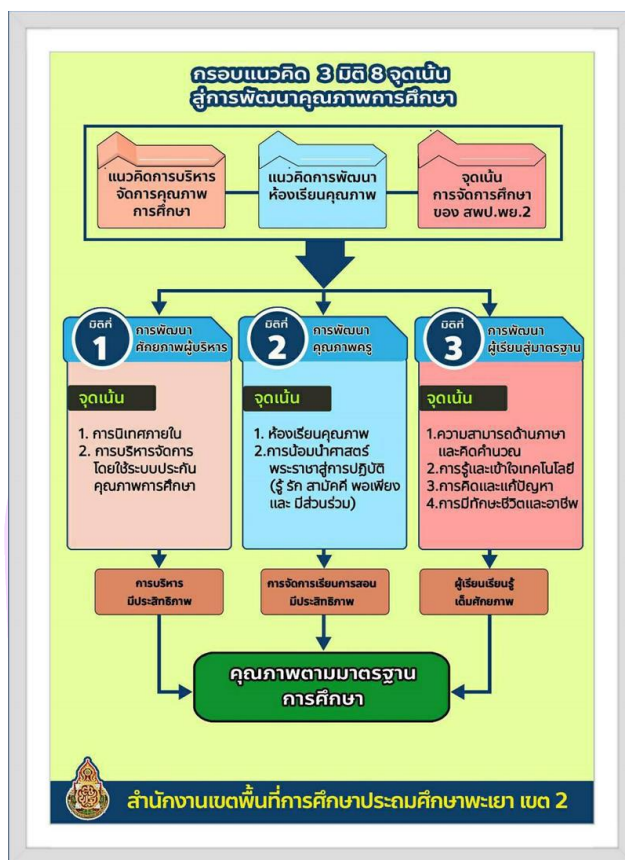
- 1) ด้านที่ 1 ความปลอดภัย
- 2) ด้านที่ 2 โอกาส ความเหลื่อมล้ำ
- 3) ด้านที่ 3 คุณภาพ (3 มิติ 8 จุดเน้น)
- 4) ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพ

4.3.3 ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.3.4 จัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

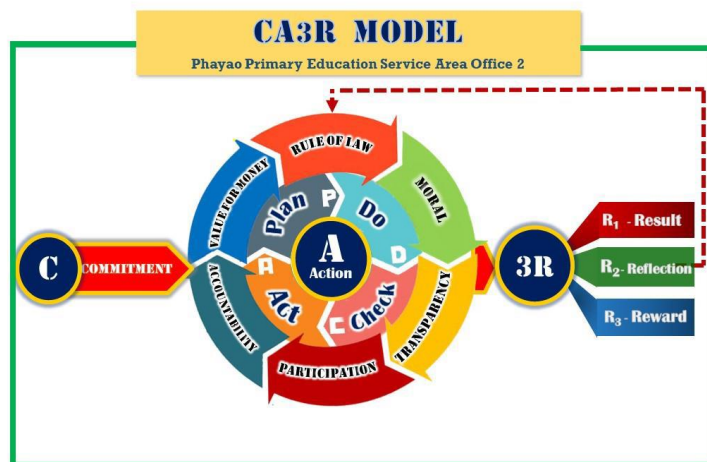
4.3.5 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดย วิเคราะห์ผลการทดสอบ ระดับชาติ (O-NET, NT, RT) และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.3.6 สรุปและรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน



ภาพ 1 กรอบแนวคิด 3 มิติ 8 จุดเน้น สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรร่วมกัน และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมและให้ทุกฝ่ายยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ในทุกระดับตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกลุ่มโรงเรียน และระดับโรงเรียน จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้ชื่อว่า CA3R MODEL เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนำสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังแผนภาพ และรายละเอียด ดังนี้



ภาพ 2 กรอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา CA3R Model

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาติ ช่างแก้ว (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำร่วมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกด้วยความเต็มใจ เปิดใจ ใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ด้านงบประมาณ ควรกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้ครู มีความคล่องตัวในการพัฒนางาน ระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนภายในสถานศึกษาของกันและกันอย่างเปิดเผยเพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ด้านการบริหารทั่วไป ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนางาน ยอมรับความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและประสานงานมีช่องทางการสื่อสารร่วมกัน

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ โดยรูปแบบมีความเหมาะสม และคู่มือรูปแบบฯ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบฯ ในโดยรวม

มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

พัชรา เดชโฮม (2563, หน้า 175–177) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากผลการวิจัย พบว่า

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามลำดับ

1. ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษา ใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการสร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครู ทำให้ครูเกิดแนวคิดมุมมองในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับคณะครูเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมาย และวิธีการที่ต้องการการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้สำเร็จ อีกทั้งเป็นกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของคณะครูทั้งหมดบรรลุถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน

2. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีระบบการดำเนินการตัดสินใจ อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ มีหลักสูตรที่ทันสมัย และสามารถปรับแก้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการ เรียนรู้ตามมาตรฐาน สถานะการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานในการกำหนดค่านิยม และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ร่วมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างกัน ริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ว่าที่ร้อยตรีอิสรระ ดีครัน (2564, หน้า 118–128) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาเลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า

1. สภาพการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาเลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำ ด้านร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ และด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาเลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น จนกระทั่งมีผลงานเชิงประจักษ์ด้านชุมชนกัลยาณมิตร บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย สำหรับการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ด้านร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามีการตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนให้มีกระบวนการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรที่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ต่อไป และบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยกันแสวงหาความรู้ ทักษะ วิธีการ กลยุทธ์ นวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ และสิ่งที่น่าสนใจต่าง ๆ เพื่อนำมาออกแบบและประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีแบบปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดภาวะผู้นำร่วมกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานงานกันของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสเข้ามาหมุนเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย สำหรับการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานและมีความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น จนกระทั่งมีผลงานเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของบุคลากร และสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษา

เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมทักษะ ความรอบรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสามารถนำไปออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลาย มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และบุคลากรในสถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง และคิดหาวิธียกผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ปัญหาการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพพระ-วาลย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แต่ละด้านมีผลการวิจัยที่สามารถนำมาเสนอและอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า มีปัญหาสถานศึกษาขาดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งบุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถานศึกษาไม่มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายหรือภาพความสำเร็จร่วมกัน และสถานศึกษาไม่สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยได้ทำความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ด้านร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ พบว่า มีปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงานร่วมกัน ไม่ค่อยมีความรับผิดชอบต่อการงานที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาไม่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการร่วมแรงร่วมใจ และร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน สร้างความเข้าใจ ตัดสินใจ และหาแนวปฏิบัติร่วมกัน และบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ขาดการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และไม่ได้มีแนวปฏิบัติ

2.3 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยมีโอกาสได้เข้ามาหมั่นเวียนรับบทบาทความเป็นผู้นำของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพได้ สถานศึกษาไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วมและขาดความใส่ใจในการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน สถานศึกษาไม่ค่อยส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ไม่มีพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ

ตนเอง บุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน พัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และบุคลากรในสถานศึกษาขาดอิสระในการวางแผน ออกแบบและเลือกใช้วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยได้เสริมพลังอำนาจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีบทบาทเป็นผู้นำร่วมกัน ขาดความตระหนักรู้และใส่ใจในการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน

2.4 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า มีปัญหาสถานศึกษาขาดการมุ่งเน้นให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานและมีความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันขาดอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งสถานศึกษาไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และไม่ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้มีความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยมีความสนิทสนมกัน ไม่สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาต่อกันอย่างมีความจริงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยได้ร่วมแนะนำ ข้อบกพร่องของกันและกัน ขาดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ค่อยได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.5 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาขาดการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามความสามารถที่ตนเองถนัด และไม่ได้ใช้ความสามารถของตนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งสถานศึกษาขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร สำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษาขาดการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไม่ได้เสริมทักษะหรือความรู้ในการพัฒนาตนเอง ทำให้ไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสถานศึกษาไม่ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้การจดจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้การจดจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ ไม่ค่อยได้เรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

3. แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพพระ-วาเล่ย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสรุปผลแต่ละด้านเพื่ออภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ โดยการวิเคราะห์สภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้ ควรมีการจัดประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผนกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม และควรจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ ควรจัดทำโครงการสำหรับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ และควรมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 ด้านร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ควรมีการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อพูดคุยปรึกษาหารือ รับรู้ปัญหาาร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ควรสำรวจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย และเคารพในการตัดสินใจของผู้ที่มีบทบาทหน้าที่นั้น และควรมีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน เกิดการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถูกกับบุคคล (Put the Right Man on the Right Job) และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเต็มที่และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีการเสริมแรง สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและควรเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการปฏิบัติงานของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 ด้านภาวะผู้นำ ควรจัดให้มีการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่

ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการดำเนินงานและควรกำหนดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นนโยบายที่ครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ก้าวสู่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างความรู้ ความสามารถ ให้เกิดความทัดเทียม และควรให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติงาน โดยการสรรหาและคัดเลือกวิทยากรมาให้ความรู้และควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลสู่การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรใช้รูปแบบองค์กรแห่งความสุข สร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันบริหารภายใต้หลักการ คนสำราญ งานสำเร็จ โดยใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพขององค์กร และควรร่วมกันสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยมีความจริงใจให้กันมีการติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันและควรจัดให้มีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามีความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3.5 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี

ควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยวิเคราะห์จากความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อเปิดโอกาสให้นำมาใช้อย่างเต็มที่ สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และควรมีการประชุมรับฟังปัญหาความต้องการหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยการรับฟังการให้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการดำเนินงานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ดีขึ้นและควรเปิดใจเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในช่องทางต่าง ๆ โดยมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการทำงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อควรปรับปรุงเพิ่มเติม และควรจัดให้มีการส่งเสริมการสร้างผลงาน การนำเสนอผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การบริหารงานของสถานศึกษาและนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน อีกทั้งเป็นการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีความจำเป็นที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา

วาสนา ทองทวีงยศ (2560, หน้า 98-103) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1. โครงสร้างองค์กร 2. บรรยากาศองค์กร 3. วัฒนธรรมองค์กร และ 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริการงาน มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทำให้บุคลากร

ในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษามีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง

1.2 ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่ การรับรู้หรือรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น เมื่อทุกคนในองค์กรมาอยู่ร่วมกันในองค์กร จึงมีค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกันภายในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกัน เกี่ยวกับความมุ่งมั่นและรักสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นแก่ครู ว่าครู คือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนมีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น

1.4 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียนลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากที่สุดและค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นสอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคน

เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้จากลักษณะความเป็นผู้นำทาง วิชาการดังกล่าว จะนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเกิดขึ้นจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะขับเคลื่อน การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมี ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ

2.2 ด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในและภายนอก ห้องเรียนที่ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรยากาศโดยรวมในสถานศึกษา ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เมื่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสร้างทัศนคติร่วมกันเกี่ยวกับความผูกพันและ รักสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิดเป้าหมาย และนโยบายของ สถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น ผู้บริหารและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างสถานศึกษาให้เป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ครู ว่า ครู คือ ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จ จากประเด็นวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดที่กล่าวมานี้ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสอดคล้องโดยตรงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในด้านการสร้างค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อทุกคนในสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันแล้ว ก็ทำให้มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้สถานศึกษานั้น เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.4 ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานและ ความรับผิดชอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจน และทั่วถึง อีกทั้งสถานศึกษาต้องมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นหลัก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าประสิทธิผลสัมพันธ์ต่ำที่สุด

นันทนภัส ชัยสงคราม (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า การสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก มีการจัดโครงสร้างการทำงานเป็นการทำงานแบบทีม มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมถึงการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบร่วมกัน

สุภัทรา สภาพัตต์ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สังเกตพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน มีความคิดเห็น สอดคล้องกันในการมุ่งเน้นด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาท ในการกำหนดทิศทางให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพครูและคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

อมตา จงมีสุข และ จุลดิษ คัญทิพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนา แนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การสร้าง วิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ดีนั้น ผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมให้เป็นโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเสริม พลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของ โรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ครูและผู้บริหารต้องร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงและทิศทางที่ร่วมไปสู่โรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ รวมถึงตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบริหารจัดการงานด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ มีการปรับนโยบายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านของ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ หรืองานที่มีความท้าทายสูง หรืองานที่มีความละเอียดลออให้ครูเพศหญิงรับผิดชอบมากกว่าครูเพศชาย เพราะผู้บริหารมีความคิดว่าครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยและสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อผู้บริหารว่า มีภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ

สุภัทฉวี เอี่ยมสำอางค์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า หัวหน้างานเพศหญิงมีภาวะผู้นำร่วมมากกว่าหัวหน้างานเพศชาย โดยให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะ หัวหน้างานเพศหญิงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีคุณลักษณะของผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ละเอียดรอบคอบ รวมถึงความเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี

ภัทรพล เสริมทรง และ ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองภาคนอกเวลาราชการ (เสาร์-อาทิตย์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้ให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะว่า อายุเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ชีวิต ยิ่งมีอายุมากยิ่งได้พบเจอประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็อาจพบเจอปัญหาน้อย ยังไม่มีความมั่นคงในอารมณ์และวุฒิภาวะ

นภัสกร ละลอกแก้ว และโชติ บดีรัฐ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

จันจิรา ไชยรัตน์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้ทำการเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

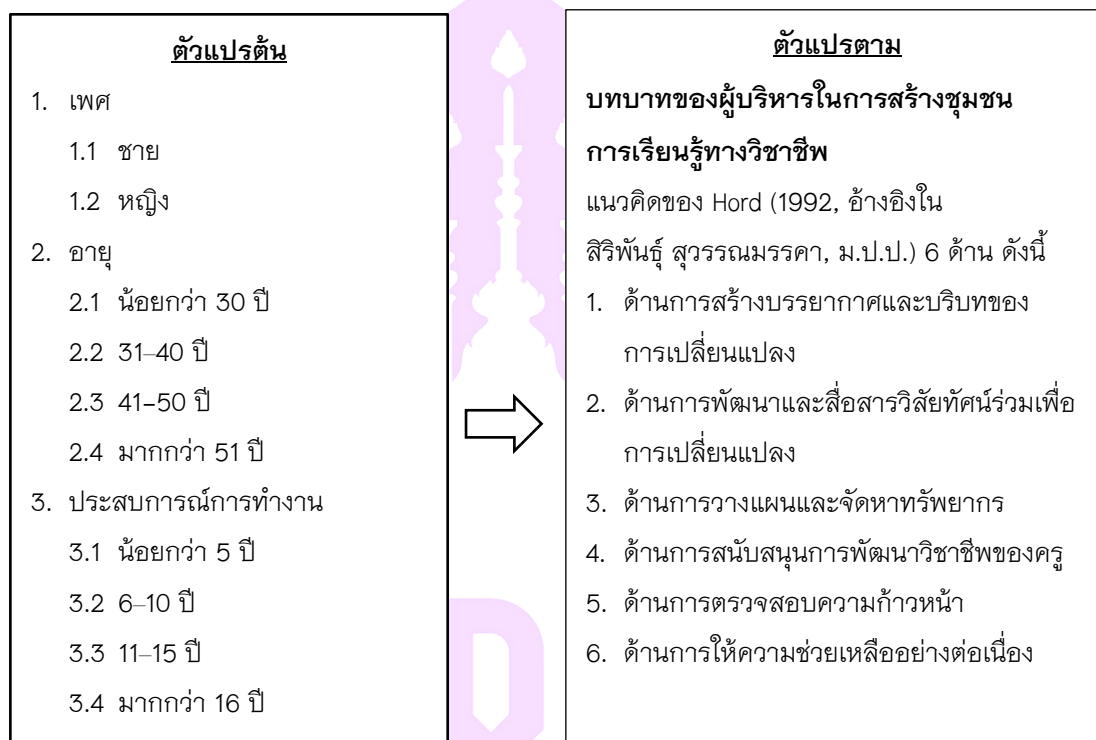
ธนพล ใจดี และกัลป์ยมน อินทุสุต (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ทำการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลประกอบว่า เป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง โดยการบริหารงานบนฐานความรู้ทางด้านหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีแนวความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดกลยุทธ์ วางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

จากการศึกษางานวิจัย สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งในเรื่องของการกำหนดทิศทางพัฒนาโรงเรียน พัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กร เพื่อการยกระดับของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของการจัดการเรียนเชิงรุก ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง คือ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำความรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือกันและกัน ด้วยความจริงใจ โดยมีผู้บริหารเป็นหนึ่งในสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งมีบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษา และสะท้อนคิด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) เพราะครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีบทบาทใน 6 ด้าน ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 133 แห่ง แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 110 คน และ ครู จำนวน 897 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน และครู จำนวน 269 คน และได้กำหนดสัดส่วนตามขนาดประชากรของโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยที่แต่ละคำถาม

แบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ของ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกเป็นระดับการมีบทบาทได้ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hord (1992 อ้างอิงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, ม.ป.ป.) ที่ได้ทำการศึกษา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

5.1 นายอดุลย์ สิงห์คำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่ปางคำ (ภูลังกาอนุสรณ์)

5.2 นางสาวรัตน์ ไกรมาก ผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ .95

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 133 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกระทำโดย แจกแบบสอบถามแบบลิงค์ทางอีเมลล์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 เพื่อให้กระจายข่าวในการทำตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 15-20 วัน
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 355 ชุด ได้รับกลับคืนมา 296 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.38 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับมาก
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ด้านความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติพื้นฐาน
 - 3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 3.4 การทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารolesผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ชาย	131	44.3
หญิง	165	55.7
รวม	296	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 296 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยแบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านช่วงอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	53	17.9
31-40 ปี	84	28.4
41-50 ปี	95	32.1
มากกว่า 51 ปี	64	21.6
รวม	296	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 296 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มากกว่า 51 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	64	21.6
6-10 ปี	74	25.0
11-15 ปี	77	26.0
มากกว่า 16 ปี	81	27.4
รวม	296	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 296 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6

ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร 4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู 5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า 6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับ ที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของ การเปลี่ยนแปลง	4.51	0.36	มากที่สุด	1
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.47	0.36	มาก	3
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	4.45	0.39	มาก	4
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ของครู	4.48	0.39	มาก	2
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	4.43	0.38	มาก	5
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	4.42	0.46	มาก	6
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	0.32	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า โดยภาพรวมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง

ด้านการสร้างบรรยากาศ และบริบทของการเปลี่ยนแปลง	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับ ที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
1.1 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	4.64	0.54	มากที่สุด	1
1.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการ แบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและ การเรียนการสอน	4.47	0.53	มาก	6
1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิด สัมพันธภาพที่เปิดเผยและมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง คณะครู	4.50	0.63	มากที่สุด	4
1.4 ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันกับครู และนักเรียน	4.41	0.60	มาก	7
1.5 ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและให้ทุกฝ่าย มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ กำหนด	4.53	0.55	มากที่สุด	3
1.6 ผู้บริหารมีบทบาทความเป็นผู้นำวิชาการ	4.49	0.59	มาก	5
1.7 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุน คณะทำงาน	4.54	0.58	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.51	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 7 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่าด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายชื่อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันกับครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับ ที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
2.1 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม	4.55	0.53	มากที่สุด	1
2.2 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคน ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ในระดับชั้นเรียนร่วมกัน	4.50	0.54	มากที่สุด	2
2.3 ผู้บริหารช่วยสร้างกระบวนการทัศน์ ในกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริม การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.36	0.57	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.47	0.36	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับชั้นเรียนร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยสร้างกระบวนการทศน์ในกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร

ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
3.1 ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร	4.57	0.54	มากที่สุด	1
3.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ	4.42	0.57	มาก	3
3.3 ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นฐาน	4.36	0.60	มาก	4
3.4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง	4.45	0.57	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.45	0.39	มาก	

จากตาราง 9 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผน

โดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู

ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ของครู	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับ ที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
4.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนา วิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการของสถานศึกษาและครู	4.54	0.53	มากที่สุด	1
4.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อ ตอบสนองปัญหาและความต้องการของ นักเรียน	4.45	0.55	มาก	4
4.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชา ที่สอน	4.49	0.58	มาก	2
4.4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูล เกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อน การสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.45	0.57	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48	0.39	มาก	

จากตาราง 10 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครูในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า

ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
5.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ	4.52	0.53	มากที่สุด	1
5.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	4.46	0.53	มาก	2
5.3 ผู้บริหารมีการนิเทศภายใน เพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นประจำ	4.40	0.57	มาก	3
5.4 ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.35	0.61	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43	0.38	มาก	

จากตาราง 11 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารมีการนิเทศภายใน เพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ด้านการให้ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง	ระดับของบทบาท		แปลผล	ลำดับที่
	N = 296			
	($\bar{X}$)	(S.D.)		
6.1 ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกัน ของคณะครู เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ด้านนโยบายทางด้านการศึกษา	4.52	0.53	มากที่สุด	1
6.2 ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือ ในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครู อย่างต่อเนื่อง	4.31	0.60	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42	0.46	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย ทางด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 131)		(n = 165)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและ บริบทของการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.33	4.47	0.37	2.117	0.035*
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.51	0.36	4.43	0.36	1.939	0.054

ตาราง 13 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	เพศ				t-test	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n = 131)		(n = 165)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการวางแผนและจัดหา ทรัพยากร	4.51	0.37	4.40	0.40	2.592	0.010*
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนา วิชาชีพของครู	4.56	0.38	4.42	0.39	2.951	0.003*
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า	4.49	0.37	4.38	0.39	2.486	0.013*
6. ด้านการให้ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง	4.48	0.42	4.37	0.48	2.252	0.025*
รวม	4.52	0.31	4.41	0.32	2.899	0.004*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อ
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้ค่า F-test

บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ช่วงอายุ								F-test	Sig.
	น้อยกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า51ปี			
	(n = 53)		(n = 84)		(n = 95)		(n = 64)			
วิชาชีพร	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้าง บรรยากาศและ บริบทของ การเปลี่ยนแปลง	4.52	0.45	4.45	0.30	4.48	0.33	4.62	0.36	3.060	0.029*
2. ด้านการพัฒนาและ สื่อสารวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.40	4.41	0.27	4.48	0.35	4.48	0.45	1.169	0.322
3. ด้านการวางแผน และจัดหาทรัพยากร	4.57	0.41	4.37	0.35	4.43	0.37	4.49	0.42	3.439	0.017*
4. ด้านการสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพ ของครู	4.53	0.48	4.45	0.29	4.44	0.38	4.55	0.43	1.528	0.207
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า	4.53	0.41	4.37	0.31	4.41	0.40	4.46	0.42	2.135	0.096
6. ด้านการให้ ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง	4.51	0.51	4.32	0.42	4.39	0.41	4.51	0.50	2.922	0.034*
รวม	4.53	0.41	4.40	0.23	4.44	0.30	4.52	0.36	2.861	0.037*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวมและรายด้าน
โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของ

ผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.861$, $P = 0.037$) และรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ($n = 296$)

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
		4.52	4.45	4.48	4.62
น้อยกว่า 30 ปี	4.52	-	.06344	.03331	-.10525
31-40 ปี	4.45	-	-	-.03013	-.16869*
41-50 ปี	4.48	-	-	-	-.13856
มากกว่า 51 ปี	4.62	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อทบทวนผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการวางแผนและจัดหา
ทรัพยากร (n = 296)

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
		4.57	4.37	4.43	4.49
น้อยกว่า 30 ปี	4.57	-	.20468*	.14444	.08247
31-40 ปี	4.37	-	-	-.06024	-.12221
41-50 ปี	4.43	-	-	-	-.06197
มากกว่า 51 ปี	4.49	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูตอบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ
ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อ
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แตกต่างจากครูที่มีช่วง
อายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง (n = 296)

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
		4.51	4.32	4.39	4.51
น้อยกว่า 30 ปี	4.51	—	.18801	.11470	.00162
31-40 ปี	4.32	—	—	-.07331	-.18638
41-50 ปี	4.39	—	—	—	-.11308
มากกว่า 51 ปี	4.51	—	—	—	—

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า F-test

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ประสบการณ์การทำงาน								F-test	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 16 ปี			
	(n = 64)		(n = 74)		(n = 77)		(n = 81)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศ และบริบทของการ เปลี่ยนแปลง	4.51	0.43	4.48	0.30	4.48	0.32	4.58	0.37	1.492	0.217
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสาร วิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	4.50	0.37	4.42	0.31	4.46	0.31	4.49	0.44	.641	0.589
3. ด้านการวางแผนและจัดหา ทรัพยากร	4.54	0.39	4.38	0.38	4.41	0.33	4.48	0.43	2.435	0.065
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนา วิชาชีพของครู	4.53	0.45	4.44	0.31	4.43	0.36	4.53	0.43	1.666	0.174
5. ด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า	4.51	0.40	4.39	0.33	4.36	0.37	4.47	0.42	2.507	0.059
6. ด้านการให้ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่อง	4.49	0.52	4.38	0.42	4.32	0.36	4.49	0.50	2.484	0.061
รวม	4.51	.39	4.41	0.25	4.41	0.27	4.51	0.36	2.319	0.076

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป

จากการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46)

1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.55) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันกับครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60)

1.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับชั้นเรียนร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยสร้างกระบวนการทัศนในกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57)

1.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60)

1.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55)

1.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารมีการนิเทศภายใน เพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.61)

1.6 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ในภาพรวมและรายด้านโดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อทบทวนผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร และ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

2.2.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุมากกว่า 51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูตอบทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการวางแผนและจัดหา

ทรัพยากร เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากครูที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้อบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต้อบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ทั้งในเรื่องของการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน การมีบทบาทความเป็นผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การยอมรับและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด การสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างคณะครู และการให้กำลังใจสนับสนุนคณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Speck (1999 อ้างอิงใน พัชรา เดชโสม, 2563) ได้กล่าวถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากร ครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้แนะทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560, หน้า 98–103) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากที่สุดและค่อนข้างสูง เนื่องจากลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูมีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา สนับสนุนและจัดให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้จากลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าว จะนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเกิดขึ้นจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่จะขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ อีกทั้งด้านบรรยากาศองค์กร ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนที่ผ่อนคลาย และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรยากาศโดยรวมในสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ เมื่อบรรยากาศภายในสถานศึกษาเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า การสร้างเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีการจัดโครงสร้างการทำงานเป็นการทำงานแบบทีม มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมถึงการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัทรา สภาพอรรถ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ได้สังเกต พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในการมุ่งเน้นด้านการนำองค์การของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษาและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการบรรลุเป้าหมายขององค์การในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพครูและคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สอดคล้องกับ อมตา จงมีสุข และจุลดิษ คัญทิพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์การดำเนินงานที่ดีนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถส่งเสริมให้เป็นโรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมกันสร้างความเชื่อมโยงและทิศทางการร่วมไปสู่โรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบริหารจัดการงานด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการปรับนโยบายของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาสู่โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ ช่วงอายุ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวะเยา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ การวางตน การใช้ภาษา การแสดงความคิดเห็น การแสดงออกทางอารมณ์ การรักษากฎระเบียบของผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สอดคล้องกับ สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ หรืองานที่มีความท้าทายสูง หรืองานที่มีความละเอียดลออให้ครูเพศหญิงรับผิดชอบมากกว่าครูเพศชาย เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดว่าครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยและสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ครูเพศหญิงมีทัศนคติต่อผู้บริหารว่ามีภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ สอดคล้องกับ สุภคณวี เอี่ยมสำอางค์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยจำแนกตามเพศ พบว่า หัวหน้างานเพศหญิงมีภาวะผู้นำร่วมมากกว่าหัวหน้างานเพศชาย โดยให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะหัวหน้างานเพศหญิงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีคุณลักษณะของผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ ละเอียดรอบคอบ รวมถึงความเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีช่วงอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีช่วงอายุน้อยกว่า จะมีวุฒิภาวะทางความคิดแตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุมากกว่า หรืออาจเป็นเพราะการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในช่วงอายุต่างกัน สอดคล้องกับ ภัทรพล เสริมทรง และธนวัฒน์ ชาวโพธิ์ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ภาคนอกเวลาราชการ (เสาร์-อาทิตย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้ให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะว่า อายุเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ชีวิต ยิ่งมีอายุมากยิ่งได้พบเจอประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็อาจพบเจอปัญหาน้อย ยังไม่มีความมั่นคงในอารมณ์และวุฒิภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับ นภัสกร ละลอกแก้ว และโชติ บดีรัฐ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า อายุของ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีการวางแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับคณะครู ยึดหยุ่นการทำงานตามความเหมาะสม ทำให้ครูเกิดความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ธนพล ใจดี และ กัลป์ยมน อินทุสุต (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ทำการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลประกอบว่า เป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง โดยการบริหารงานบนฐานความรู้ทางด้านหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีแนวความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับไว้วางใจจากครู สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดกลยุทธ์ วางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษา และให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษากำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

บรรณานุกรม

- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2562). **แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน**. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2564, จาก <https://www.smart.nongkhai2.go.th/wp-content/uploads/2019/07/plc-%E0%B8%AD%E0%B8%A3%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%A1%E0%B8%B2.pdf>.
- กัมพล ไชยนันท์. (2554). **ยุทธศาสตร์ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาคเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- จันจิรา ไชยรัตน์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (27-28 มีนาคม 2561). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 งานวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่น** (หน้า 1-8). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ธนพล ใจดี และกัลยมน อินทุสุต. (2564). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดใหญ่ พิเศษ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 68-79.
- ธนาคารโลก. (9 ธันวาคม 2563). **รายงานธนาคารโลก ส่งสัญญาณถึงความจำเป็นในการใช้จ่ายด้านการศึกษามีประสิทธิภาพเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ด้านการศึกษาในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.worldbank.org/th/news/press-release/2020/12/09/world-bank-more-inclusive-and-better-investments-in-education-to-improve-learning-outcomes-in-thailand>.
- ธนิดา รัตนพันธ์. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ พรินท์.

- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2561). **PLC: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก http://site.ksp.or.th/content.php?site=prajeenburi&SiteMenuID=1118&Action=view&Sys_Page=1&Sys_PageSize=10&DataID=1401.
- นภัสกร ละลอกแก้ว, โชติ บดีรัฐ และ(ผู้บรรยาย). (21 กรกฎาคม 2560). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. ใน **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17** (หน้า 1737-1753). ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). **การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- นิพนิตา กุลชิต และประสาธ เมืองเฉลิม. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู. **วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 10(1), 49-57.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ต้นยาง จังหวัดเชียงราย. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 13(2), 17-27. .
- ประจักษ์ ศรสาลี. (ม.ป.ป.). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) สพป. กำแพงเพชร เขต 1**. สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2564, จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/?tmpl=%2Fsystem%2Fapp%2Ftemplates%2Fprint%2F&showPrintDialog=1>.
- ประพันธ์ สารานพกุล. (2553). **บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ในการพัฒนาท้องถิ่น**. สารนิพนธ์ รป.ม, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ประวิทย์ มั่นปาน. (2558). **บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. .
- ปาริชาติ เข่งแก้ว. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 6(5), 335-345.

- พงษ์อิศรา ประหยัดทรัพย์. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พนม เชื้อมชิต. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- พรพรรณ พิมพา และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2561). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายขนาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2564, จาก http://acad.vru.ac.th/acad_journal_online/journalFile/datajournP393.pdf.
- พระมหากฤษฎา สุธง. (2556). **บทบาทเจ้าอาวาสในการบริหารจัดการวัดไทยในสแกนดิเนเวีย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พระมหาสมบุญ สุธมโม (ทองแก้ว). (2557). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 89–102.
- พัชรา เดชโฮม. (2563). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 14(2), 165–182.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). **การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พินิจ มีคำทอง และสุบัน มุขระโกษา. (2561). **ยุทธศาสตร์การพัฒนสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(2), 150–160.
- ภัทรพล เสริมทรง และธนวัฒน์ ชาวโพธิ์. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองภาคนอกเวลาราชการ (เสาร์ – อาทิตย์) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง**. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(1), 49–56.

- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เมธาสีหิ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ:แนวทางปฏิบัติสำหรับครู.
วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2), 214-228.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21
บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่วิชาการ, 12(2), 123-134. .
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 93-102.
- วรัญญา เทียนลัมฤทธิ์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน
การ พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
ลพบุรี.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี
สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตลาดาพลับ
ลิเคชั่น.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

วิรัตน์ แก้วสุด, เมธาวดี เคหบาล, เกรียงไกร เพชรเสถียร, วิทยา บุราณ และวิมลพรรณ สิงห์คำ.

(2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2564, จาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620912_073649_1116.pdf.

วิลาสินี วัฒนมงคล. (2561). วิฤตการศึกษาไทยในยุค 4.0. วารสารศึกษาศาสตร์ มมร, 6(1), 427-444.

ศยามน อินสะอาด. (2557). โครงการการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้าง ชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ไอซีทีของครูสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ นัตรมณีรุ่งเจริญ และภัสราภรณ์ สหะกิจ. (2564). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพระดับโรงเรียนเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 36(1), 160-173.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (24 พฤษภาคม 2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคคล ทางการศึกษา พ.ศ. 2546. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC). กรุงเทพฯ: สำนัก พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). 108 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอลทีเพรส. .

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงการศึกษาธิการ.
- สิริภพ บุญยืน. (2560). **แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (ม.ป.ป.). **หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนา การศึกษา.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุชน วิเชียรสรรค์. (2560). **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21สำหรับครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.** รายงานวิจัย, สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.
- สุภักดิ์วิ เอี่ยมสำอาง. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำร่วมของหัวหน้างานในสถานศึกษาสังกัดกำ นังงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุภัทรา สภาพัตต์. (2562). **การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ป.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 7(5), 183-198.
- เสาวนิตย์ เจริญชัย. (2555). **การเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึก ประสภาระณวิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยชุมชนแห่ง การเรียนรู้.** รายงานวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์. (2550). **สังคมแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิรูป2.** สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม, 2564, จาก http://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl?mag_id=13&group_id=57&article_id=975.

- อมตา จงมีสุข และจุลดิศ คัญทัพ. (2564). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. **วารสารการบริหารและนิตศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 12(1), 81–91.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. รายงานวิจัย, สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, สงขลา. .
- อำนาจ เหลือน้อย. (2561). **รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล**. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อิสระ ดีครัน. (2564). **แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพบพระ-วาลีย์-รวมไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาดาก เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, ดาก. .
- เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. สารนิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Brandt, R. (1995). On Restructuring Schools : A Conversation with Fred Newman. **Educational Leadership**, 53 (3), 70–73.
- Conger, J. A. and Kanungo, R. N. (1989). The empowerment process: integrating theory and Practice. **Academy of Management Review**, 13, 471–483.
- Dale, E. (1969). **Audiovisual methods in teaching**, third edition. New York: The Dryden Press; Holt. New York: Rinehart and Winston.
- Greene, A. L. and Vandergrift, J. A. (1992). Rethinking Parent Involvement. **Educational Leadership**, 50(1). 57–59.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement**. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.).

Schein, R. (1996). **Building the learning organization : A systems approach to quantum improvement.** U.S.A.: Solution Tree.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง “บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2” ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
4. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประโยชน์การวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถาม
5. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านเพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวไศศิษฐา ศรีสมบัติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู

2. เพศ

() ชาย () หญิง

3. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () มากกว่า 51 ปี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () มากกว่า 16 ปี

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัญหาตามที่เป็นจริง โดยมีค่าน้ำหนักคะแนน
ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะครู					
4	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันกับครูและนักเรียน					
5	ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่กำหนด					
6	ผู้บริหารมีบทบาทความเป็นผู้นำวิชาการ					
7	ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน					
ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง						
8	ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม					
9	ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคนในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับชั้นเรียนร่วมกัน					
10	ผู้บริหารช่วยสร้างกระบวนการทัศน์ในกระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร						
11	ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้ทรัพยากร					
12	ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ					
13	ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน					

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง					
ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู						
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู					
16	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน					
17	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน					
18	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า						
19	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ					
20	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน					
21	ผู้บริหารมีการนิเทศภายใน เพื่อดูความก้าวหน้าในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นประจำ					
22	ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					

ข้อ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการดำเนินการ				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง						
23	ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา					
24	ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

ข้อคำถาม	คะแนน ผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง					
1.1 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการ แบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและ การเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิด สัมพันธ์ภาพที่เปิดเผยและมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อผลงานของ ทั้งครูและนักเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อความกังวลของ คณะครูและนักเรียนในขณะที่ให้ทุกคน ร่วมรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารมีการแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดี ของคณะครู	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุน คณะทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนน ผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง					
2.1 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครูทุกคน ในการสร้างภาพของสิ่งที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในห้องเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารให้ความชัดเจนว่ากระบวนการ PLC สามารถช่วยให้ครูพัฒนาการเรียน การสอนได้อย่างแท้จริง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร					
3.1 ผู้บริหารมีการวางแผนโดยคำนึงถึง หลักความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ของการใช้ทรัพยากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3 ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ กลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้การวิจัย เป็นฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการ ประเมินผลที่เน้นตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนน ผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู					
4.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความสอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการของสถานศึกษาและครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของวิชาที่สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือสถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอนของครู ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า					
5.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนน ผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.3 ผู้บริหารมีการติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4 ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง					
6.1 ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการ PLC ของคณะครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 6 ด้าน รวม 24 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่ามีข้อคำถามใช้ได้เกณฑ์จำนวน 24 ข้อ

ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้
สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.951	24



Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง				
1.1 ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	103.53	73.292	.650	.948
1.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานและการเรียนการสอน	103.67	72.299	.665	.948
1.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคณะครู	103.73	71.375	.777	.947
1.4 ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อผลงานของทั้งครูและนักเรียน	103.67	71.885	.583	.950
1.5 ผู้บริหารมีความใส่ใจต่อความกังวลของคณะครูและนักเรียนในขณะที่ให้ทุกคนร่วมรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์	103.77	71.909	.728	.947
1.6 ผู้บริหารมีการแสดงตนเป็นต้นแบบที่ดีของคณะครู	103.83	70.489	.747	.947
1.7 ผู้บริหารมีการให้กำลังใจและสนับสนุนคณะทำงาน	103.67	71.333	.693	.948

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง				
2.1 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครู ทุกคนในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม	103.40	72.179	.750	.947
2.2 ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับครู ทุกคนในการสร้างภาพของสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในห้องเรียน	103.67	74.092	.542	.950
2.3 ผู้บริหารให้ความชัดเจนว่า กระบวนการ PLC สามารถช่วยให้ ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ อย่างแท้จริง	103.60	74.179	.465	.951
3. ด้านการวางแผนและจัดหาทรัพยากร				
3.1 ผู้บริหารมีการวางแผนโดย คำนึงถึงหลักความคุ้มค่าและเกิด ประโยชน์สูงสุดของการใช้ ทรัพยากร	103.57	72.530	.644	.949
3.2 ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาให้ครูได้ ทำงานร่วมกันอย่างเพียงพอ	103.73	71.030	.815	.946
3.3 ผู้บริหารมีการจัดหาแหล่งข้อมูล เกี่ยวกับกลวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ใช้ การวิจัยเป็นฐาน	103.80	75.338	.423	.951

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.4 ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูใช้ วิธีการประเมินผลที่เน้นตาม สภาพจริง	103.50	72.259	.790	.947
4. ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู				
4.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การพัฒนาวิชาชีพครูให้มี ความสอดคล้องกับปัญหา หรือความต้องการของ สถานศึกษาและครู	103.63	73.620	.597	.949
4.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมี การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนเพื่อตอบสนองปัญหาและ ความต้องการของนักเรียน	103.47	74.395	.539	.950
4.3 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้มี ความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในเนื้อหาของวิชาที่สอน	103.53	72.257	.680	.948
4.4 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้ ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนหรือ สถานการณ์ในห้องเรียนมาเป็น ข้อมูลเพื่อนำไปสะท้อนการสอน ของครู ในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	103.67	72.506	.732	.948

Item–Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้า				
5.1 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบประสิทธิภาพในการสอนของตนเองอยู่เป็นประจำ	103.50	72.741	.730	.948
5.2 ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูมีการตรวจสอบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	103.47	73.637	.634	.949
5.3 ผู้บริหารมีการติดตามและเยี่ยมชั้นเรียนเป็นประจำ	103.87	74.051	.531	.950
5.4 ผู้บริหารมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของการใช้ PLC ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	103.57	73.702	.593	.949
6. ด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง				
6.1 ผู้บริหารมีการพัฒนาความเข้าใจร่วมกันของคณะครูเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางด้านการศึกษา	103.47	73.430	.660	.948
6.2 ผู้บริหารมีการให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินการ PLC ของคณะครู อย่างต่อเนื่อง	103.77	72.392	.675	.948

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	โคศิษฐา ศรีสมบัติ
วัน เดือน ปี เกิด	11 กันยายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ศศ.บ. (ภาษาจีน), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	197 หมู่ 4 ตำบลผาช้างน้อย อำเภอปง จังหวัดพะเยา 56140
ผลงานตีพิมพ์	โคศิษฐา ศรีสมบัติ (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 251-266). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

