

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุคติถิ่นไทย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE ADMINISTRATORS' ROLES IN THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC)
MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT
OF LOCAL ADMINISTRATION SUT TIN THAI



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

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

ของ ภัทรารวรรณ ปริมิตร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

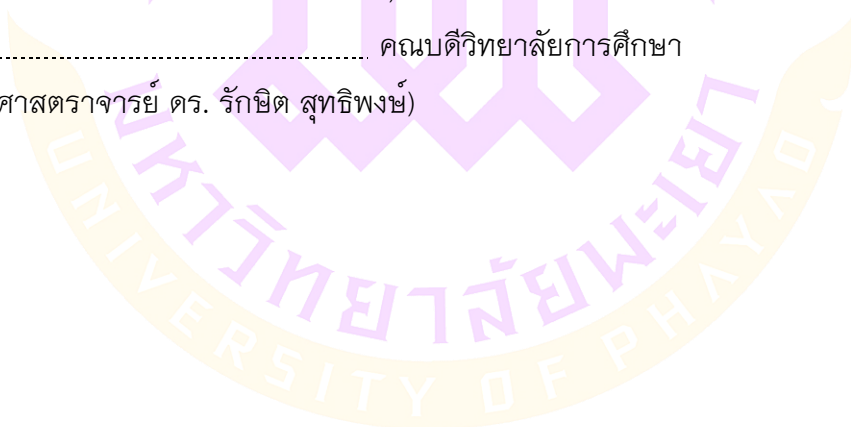
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)



เรื่อง:	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ภัทราวรรณ ปริมิตร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ณัฐวุฒิ สัทโส
คำสำคัญ:	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC), กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t (t-test Independent) และ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านโครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยภาพรวม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Title: THE ADMINISTRATORS' ROLES IN THE PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC) MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION SUT TIN THAI

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

Advisor: Dr. Natthawut Sabphaso

Keywords: The Professional Learning Community, The Roles of School Administrators in the Community Management of Professional Learning (PLC), Sud Tin Thai Consortium

ABSTRACT

The administrators' roles in the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium. This research purpose was to 1) study of the administrators' roles in the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium 2) to compare the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Sut Tin Thai Consortium according to Educational degree and work experience. The research sample was 210 teachers in Sut Tin Thai Consortium. The instrument used was a rating scale questionnaire with a reliability of 0.945. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test (t-test), one-way analysis of variance, one-way ANOVA, F-test values and comparison of pairwise differences by LSD (Least Significant Difference). The results showed that 1) School administrators and teachers in the Sud Thin Thai Consortium, under the Office of Secondary Education Service Area of Chiang Rai. There were opinions about the study of the role of school administrators in the management of professional learning communities (PLC) as a whole at a high level. The highest was the co-leadership and support structure at a high level. was at a high level for learning and professional development is at a high level, respectively. The item with the lowest mean is team cooperation, which is at a high level. 2) Classified by educational qualifications, there was statistically significant at 0.05 level on the role of school administrators in a Professional Learning Community (PLC) in Sud Tin Thai Consortium. However, there was no significance by respondents' work experience.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยและเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และชุมชน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน สามารถแก้ปัญหา การเรียนของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความถนัดและสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยให้ยั่งยืนสืบไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จและคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดีคุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จจนทราบเท่าทุกวันนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	12
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC).....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า	38
การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุคติถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	46
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุคติถิ่นไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	55
บทที่ 5 บทสรุป	61
สรุปผลการวิจัย	61
อภิปรายผลการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	84
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	85
ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
ประวัติผู้วิจัย	101

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	26
ตาราง 2 แสดงรายชื่อโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	44
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวุฒิการศึกษา.....	45
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	45
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุุดถิ่นไทย โดยภาพรวม.....	46
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุุดถิ่นไทย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	47
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุุดถิ่นไทย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	48
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุด ถิ่นไทย ด้านภาวะผู้นำร่วม.....	49
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุุดถิ่นไทย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	51

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุพรรณบุรี ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	52
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุพรรณบุรี ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	54
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 210)	55
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n = 210)	57
ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านภาวะผู้นำรวม	58
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	59
ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	35
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีส่วนอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้ทัดเทียมนานาประเทศ หัวใจของการพัฒนาสังคม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการพัฒนาประเทศไทยที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2564) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน ดังที่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนแผนลดจนยึดโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจเติบโต สังคมก้าวหน้า ควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลในระยะยาว และเป้าหมายสำคัญใน 5 เป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น (ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13) การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาต้องสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นการจดจำเนื้อหาวิชาเท่านั้น หากแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผ่านการลงมือปฏิบัติในชั้นเรียนเพื่อเกิดประสบการณ์ต่อตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดจนสามารถนำไปต่อยอดความรู้นั้นได้ นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนและสังคม ตลอดจนส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561, สืบออนไลน์)

ระบบการศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนจากการเป็นผู้สอนสู่การเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกในชั้นเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ผ่านการถ่ายโอนความรู้และเชื่อมโยงความรู้กันอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ที่เป็นความรู้ที่ถูกต้องทันสมัยและทันกาล การบริการการศึกษาในปัจจุบันนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้กับผู้เรียนทุกคน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน จำเป็นจะต้องสร้างเครือข่ายซึ่งกันและกัน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าใจศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ผ่านการออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตรงตามความสนใจและเต็มศักยภาพ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและชุมชนดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2559)

ประกอบกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า แนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และมีผลงานวิจัยต่างประเทศยืนยันว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมทางการสอนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงความสนใจของผู้เรียนและสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dorothy and Marian, 2007, Online) สำหรับประเทศไทยเกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนเพื่อก้าวสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูทั้งระบบ ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน และกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครู ดังนั้นแนวทางในการส่งเสริมโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง หรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน (Senge, 1990) ครูจึงต้องร่วมกันสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนใดมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกแล้ว การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญโดยมีการกล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางประกอบด้วยการส่งเสริมตามแนวทาง 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) สามารถสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง และเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่อุทิศตนและพัฒนาศาสตร์วิชาชีพเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเอง สู่อุทิศตนและพัฒนาศาสตร์วิชาชีพที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557)

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2559) กล่าวว่า "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ เกิดจากแนวคิดของการนำคนมาอยู่ร่วมกัน เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กัน จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทาง การ พัฒนา อย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่อุทิศตนและพัฒนาศาสตร์วิชาชีพ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ตลอดจนการพัฒนาการปรับระบบการ

ประเมินวิทยฐานะและการพัฒนาครูแนวใหม่ จึงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการพัฒนาครูทั้งระบบซึ่งจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครูเพื่อให้ครูมีศักยภาพที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญ เพื่อทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ตรงตามสมมติเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา และเพื่อให้การปรับระบบการประเมินวิทยฐานะและการพัฒนาครูแนวใหม่นี้ให้สอดคล้องกับการศึกษาไทย 4.0 การจัดการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 และลดการใช้เอกสารในการขอประเมินวิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนครู เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครูในการพิจารณาเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ การเลื่อนวิทยฐานะและคงวิทยฐานะ ตาม หลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถใช้ภาวะผู้นำช่วยในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันในโรงเรียนให้ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 2008) ผนวกกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต ส่งผลให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีเช่นกัน

จากรายงานผลการปฏิบัติงานโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์พบว่า มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย และจุดที่ครูควรพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะพัฒนาสื่อนวัตกรรมหรือแก้ไขปัญหาที่ตอบสนองของความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคลหรือเฉพาะกลุ่มและควรมีการวัดผล ประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งการควบคุมชั้นเรียนขณะทำการเรียนการสอนซึ่งสถานศึกษาจะต้องจัดการบริการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และชุมชน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจกัน สามารถแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียน และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความถนัดและสนใจ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่นักเรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขต อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยครู มีจำนวน 452 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน มีกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) จะได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 210 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย ซึ่งผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งหมด 15 แห่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2560–2565 ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); พัทริกา โพธิ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปปินใจ (2563); อภัสนันท์ ศรีชาติ, ไพรง รัตน์ชวงษ์ และพูนชัย ยาวีราช (2563); ชัยรัตน์ เจริญสุข (2563); ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา (2563); วิลาสินี เทพเสนา (2563); ศิวกร รัตติโชติ (2561); กมลวรรณ ทิพยเนตร (2561); วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563); โพลภา ผิวดำ (2564); พรพรรณ พิมพา (2562); ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ (2556); พิชิต ขำดี (2561); วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560); จำเนียร นิลพวง, กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา และสุขุม มูลเมือง (2563)

ผู้วิจัยได้หลักเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่สอดคล้องกันเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้และการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้น พบว่า องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษาอยู่หลายประเด็นด้วยกัน เกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้น ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาและนำมากำหนดเป็นแนวทางในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ให้มีความเหมาะสมตามหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจ และเพื่อที่จะใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ และมีงานวิจัยสนับสนุนได้องค์ประกอบ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

- 2.1 วิสัยทัศน์
- 2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 2.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. วุฒิการศึกษา
 - 1) ระดับปริญญาตรี
 - 2) ระดับปริญญาโท
 - 3) ระดับปริญญาเอก
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) 1-5 ปี
 - 2) 6-10 ปี
 - 3) 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 6 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในเขต อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง รวมทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
2. โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม
3. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
4. โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม
5. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม
6. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม
7. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม

8. โรงเรียนคอยหลวงรัชมังคลาภิเษก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หรือ Professional Learning Community หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมมือ ร่วมใจกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

2. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งจะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการดำเนินการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการตามแนวทางซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่สำคัญ 6 ด้าน

2.1 **วิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง ผู้บริหารที่มองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันโดยมีรายละเอียดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน เชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน ถึงทิศทางสำคัญของการทำงานร่วมกัน 2) มีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคนในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3) การเห็นคุณค่าร่วมกัน ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงานซึ่งเกิดจากการตระหนักของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพร่วมกัน 4) การทำภารกิจร่วมกัน โดยมีแนวทางร่วมกันเพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 **ทีมร่วมแรงร่วมใจ** หมายถึง ผู้บริหารมีการรวมกลุ่มกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หน้างานจริงถือ

เป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานทำงานซึ่งกันและกัน แบบลวงตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้มีลักษณะของผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงโดยเริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน และทางอ้อมจนเป็นแบบที่มีพลังนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน 2) ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูทำหน้าที่เป็นประธาน มีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครู สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อน การเรียนรู้ สุนทรียสนทนาการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ สามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน นอกจากนี้ครูยังสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปต่อยอดและพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีความเป็นครูที่สมบูรณ์

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึงผู้บริหารได้จัดกลุ่มคนที่อยู่ร่วมให้มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข

สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา และผู้เรียนสอดคล้องกับที่ว่า PLCเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็นของตน

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึงผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ คือ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

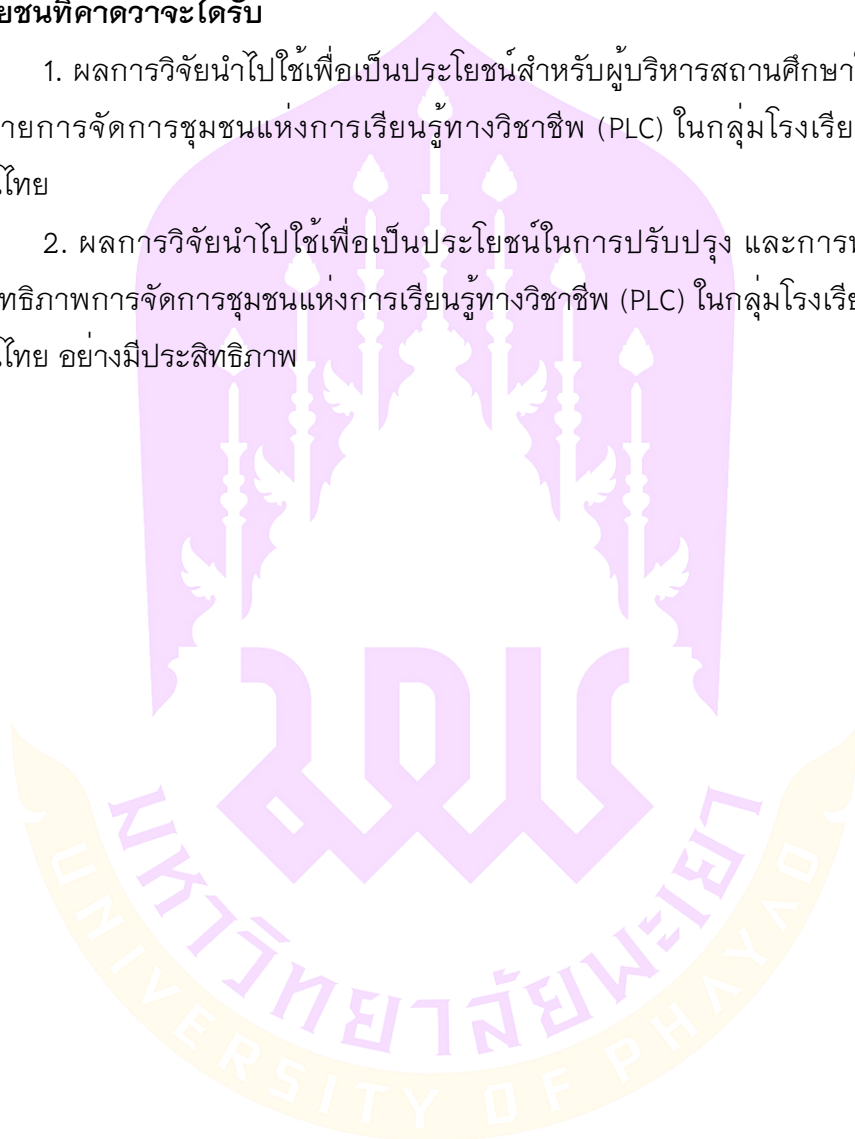
3. กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย หมายถึงโรงเรียนในเขต อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง รวมทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่

- 3.1 โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
- 3.2 โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม
- 3.3 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์
- 3.4 โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม
- 3.5 โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม

- 3.6 โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม
- 3.7 โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม
- 3.8 โรงเรียนคอยหลวงรัชมังคลาภิเษก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนนโยบายการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย
2. ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง และการพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
หลักการและแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
 - 2.2 กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
 - 2.4 ขั้นตอนและกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ การพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหาร (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553, หน้า 122) ในการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลทางการศึกษาร่วมกันปฏิบัติ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน

งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษานั้นเป็นที่ยอมรับจากภายนอกและภายในอย่างแท้จริง (บังอร จันกรม, 2552, หน้า 26) รวมทั้ง นิพนธ์ กินาวงศ์ (2541, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามระบบที่สังคมกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร (Director) 2) ด้านงบประมาณ (Budget) 3) ด้านครู (Teacher) 4) ด้านนักเรียน (Student) และ 5) ด้านผู้ปกครอง (Parent) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 6-8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดเป็นไปตามกฎกระทรวงและระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนด โดยแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่ม ฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป นอกจากนี้สมบูรณ์ พรธนาภพ (2541, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินการต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนมีคุณภาพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น เป็นผลมาจากการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นการดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล (ทรงวิทย์ ชูวงศ์, 2550, หน้า 11)

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการศึกษาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28–103) ได้กำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา โดยนำหลักดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา (จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ, 2555, หน้า 45) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและ การบริหารงานทั่วไป (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 144) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษามีความสำคัญในสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศ การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รวมทั้งการวิจัยเกี่ยวเนื่องการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มุ่งเน้นผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ผ่านการบริหารตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารทรัพย์สิน และการตรวจสอบภายใน และ 7) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาภายใต้กฎหมายระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านความรู้และความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ผ่านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารในสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งจะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่ และแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 12) บทบาทของผู้บริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวัง (Expectation) ต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (Position) ของผู้บริหารการศึกษาในระดับต่าง ๆ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 18) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผู้ให้การสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู และมีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การเสริมขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีผลทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัชชัย ไชยโย, 2555, หน้า 18)

สอดคล้องกับ พรศักดิ์ อาษาสุจริต (2559, หน้า 100) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ควรสืบบทบาท ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการ

บริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ 2) กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญของโรงเรียน 3) จัดให้มีแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ รวมทั้ง ไซบูลย์ จำปาปัน (2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามหลักการบริหารงานแต่ละด้าน และยึดถือเป็นหลักปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมี 2 ประการ คือ 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เทคโนโลยี นวัตกรรมสารสนเทศและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นบุคคลที่รอบรู้ ทันเหตุการณ์ 2) ผู้บริหารจะต้องอาศัยทักษะการบริหารโดยใช้ความรู้ความสามารถมีบุคลิกที่ดีมีทักษะในการบริหารจัดการแบบการวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการจัดการผสมกลมกลืนกับการใช้ปฏิภาณไหวพริบและประสบการณ์ ซึ่งผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำหรับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแหล่งการเรียนรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณช่วยพัฒนาโรงเรียน และทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ

5. การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อ

เหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาจากภาษาอังกฤษสามคำ คือ Professional หมายถึงมืออาชีพ มาจากคำว่า profess แปลว่า ยอมรับนับถือ เป็นการทำงานด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ เข้าใจประเด็นปัญหาและความต้องการ สาเหตุ หรือหลักการ ในการแก้ปัญหา คำว่า Learning หรือการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ

บุคคลที่เป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์ ไม่ใช่เป็นการสั่งสอนหรือการบอกเล่าให้เข้าใจและจำได้เท่านั้น แต่ความหมายคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม อันเป็นผลจากในกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ (experience) ขั้นที่ 2 ขั้นทำความเข้าใจ (understanding) และ ขั้นที่ 3 ขั้นความนึกคิด (thinking) และคำว่า Community หรือชุมชน คือ การรวมตัวของกลุ่มคนที่ร่วมกันทำกิจกรรมทางสังคมที่เป็นการสมัครใจ หรืออยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ดังนั้น Professional Learning Community หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ทางการศึกษา) จึงหมายถึง การรวมตัวของกลุ่มครู ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อร่วมกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงานและสะท้อนผลการทำงานร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จนเกิดเป็นชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประจักษ์ ศรสาส์ และคณะ (2561)

สอดคล้องกับนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน (Sergiovanni, 1994) สอดคล้องกับคำจำกัดความที่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ว่าหมายถึง ความเป็นมืออาชีพทางวิชาชีพมาพร้อมกับความเป็นกลุ่มความเป็นชุมชน เพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน (Hord, 1997) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เป็นการรวมกลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน (Hord, 1997) มีการมาประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันความเชี่ยวชาญกัน ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการให้แก่ผู้เรียนบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ผ่านการทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ (Stoehr, Banks, and Allen, 2011)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ให้แนวทางการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน จะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น มากกว่าให้ความสำคัญกับการสอนภายใต้เป้าหมายเดียวกันโดยอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย ด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ (สนอง โลहितวิเศษ, 2559, สื่อออนไลน์) การส่งเสริมความรู้และการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและชุมชน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562) ร่วมมือ ร่วมใจกันเรียนรู้ทางวิชาชีพการศึกษา ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมสะท้อนผลการทำงาน และร่วมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีกระบวนการทำงาน อย่างมืออาชีพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชนของการแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน (ไพพกา ผิวคำ, 2564)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบทำให้การศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Stoehr, Banks, and Allen (2011) ได้เสนอหลักการและแนวคิดพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล ในประเด็นต่อไปนี้
 - 1.1 หลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
 - 1.2 เริ่มต้นความรู้ใหม่

- 1.3 การออกแบบเพื่อใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้
2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) กำหนดสารสนเทศที่ใช้ในการดำเนินการ
3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์วิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด
 - 3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอน จัดเตรียมการวางแผนระยะยาว (Long-term)
 - 3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน
 - 3.3 สังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่จัดการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ
4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) แล้วค่อยปรับขยายเป็นนักเรียนกลุ่มใหญ่ขึ้น
5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนการสอนใดควรใช้ต่อไปและแผนการสอนใดควรปรับปรุงหรือยกเลิก
6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จและทำต่อไป ความสำเร็จในอนาคต
7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนการสอนใดที่ประสบความสำเร็จจะมีการเชิญชวนให้ครูคนอื่นเข้ามายกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ
8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สรุปได้ว่า กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้นสามารถจำแนกออกเป็น 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผนด้วยความร่วมมือ 3) การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง 4) เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ 5) ศึกษาและใช้ข้อมูล 6) วางแผนเพื่อความสำเร็จ 7) นำสู่สาธารณะ และ 8) ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เปรียบเทียบมาตรฐานและประเมินคุณภาพ เกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า การจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอนและระดับผู้เรียน มีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กัน สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและ

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ทีมเรียนรู้ 2) แหล่งเรียนรู้ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) เครือข่ายและ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการศึกษาเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) และ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Martin, 2011)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ของ นิพนธ์ บรรพสาร (2558) มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่นำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์ร่วมกันมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) 2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) 3) คุณค่าร่วม (Shared Values) และ 4) ภารกิจร่วม (Shared Mission)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis and Kruse, 1996) การเรียนรู้ของทีมบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll and Louis, 2007) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ลักษณะของผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter and Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผู้นำเริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier and Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003)

2. ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson and McCubbin, 2016)

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับ แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ที่ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จากสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ เป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว มีการสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผ่านพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้าง

องค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรมดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรรงค์, 2553; Stoll and Louis, 2007)

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรืออรรถิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรมดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรรงค์, 2553)

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน และสามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป (Boyd, 1992)

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supp. ortive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood and Louis, 1992)

จากข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของ PLC เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนในสถานศึกษา ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน 2) การร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและการประเมินร่วมกัน 3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) กัลยาณมิตร หมายถึง การเป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

ขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนทั้งสิ้น 6 ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม PLC เป็นการรวมตัวกันของครูที่มีความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม พร้อมจะแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนา วิเคราะห์ปัญหาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับชั้นควรเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายการจัดการศึกษา เพื่อเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันออกแบบกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ให้ได้ในนวัตกรรมที่จะทำไปสู่เป้าหมายคุณภาพผู้เรียนที่ต้องการ เป็นนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ มี 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) เทคนิคการสอน 2) วิธีการสอนและ 3) รูปแบบการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนผ่านการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการสืบเสาะ สรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาซึ่งสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องร่วมกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งตอบคำถาม 4 ประเด็น คือ

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด
2. รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านี้เกิดการเรียนรู้ หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมาย
3. จะทำอย่างไรกับผู้เรียนที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย
4. จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนที่บรรลุตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการจัดกิจกรรม เป็นขั้นตอนการสรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ครูที่เป็น Model Teacher จะต้องนำผลสรุปที่รวมได้บันทึกผลได้อย่างเป็นทางการ

นอกจากนี้ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้นำเสนอขั้นตอนในการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ในโรงเรียน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายรวม

1.2 การวางแผนพัฒนา

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ที่ การมาพบกันตามเวลาที่กำหนด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของแต่ละคน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดีแนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดีสิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

จากข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ขั้นตอนและกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) รวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม PLC 2) วิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนา 3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง 5) ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ และ 6) สรุปผลการจัดกิจกรรม ซึ่งขั้นตอนและกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ดังกล่าวเป็นแนวทางที่ใช้ขับเคลื่อนกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้ศึกษาจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งหมด 15 แห่ง โดยทำการศึกษาเอกสารตั้งแต่ปี 2560-2565 ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560); พัทริกา โพธิ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปปินใจ (2563); อภัสนันท์ ศรีชาติ, ไพรง รัตนชูวงษ์ และพูนชัย ยาวีราช (2563); ชัยรัตน์ เจริญสุข (2563); ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข และอังคณา วงษ์รักษา (2563); วิลาสินี เทพเสนา (2563); ศิวกร รัตติโชติ (2561); กมลวรรณ ทิพยเนตร (2561); วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563); ไพพกา ผิดคำ (2564); พรพรรณ พิมพา (2562); ศิริวรรณ นัตรมณี รุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ (2556); พิชิต ขำดี (2561); วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560); จำเนียร นิลพวง, กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา และสุขุม มูลเมือง (2563) ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ผู้ศึกษา เกี่ยวกับ องค์ประกอบ งานวิชาการ	สพฐ. (2560)	พัทริกา โพธิ และคณะ (2563)	อภัสนันท์ ศรีชาติ และคณะ (2563)	ชัยรัตน์ เจริญสุข (2563)	ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ และคณะ (2563)	วิลาสินี เทพเสนา (2563)	ศิวกร รัตติโชติ (2561)	กมลวรรณ ทิพยเนตร (2561)	วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563)	ไพพกา ผิดคำ (2564)	พรพรรณ พิมพา (2562)	ศิริวรรณ นัตรมณี รุ่งเจริญ และคณะ (2556)	พิชิต ขำดี (2561)	วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)	จำเนียร นิลพวง และคณะ (2563)	ความถี่
1. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. ทีมร่วมแรง ร่วมใจ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	12
3. ภาวะผู้นำร่วม	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	11
4. การเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		12

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา เกี่ยวกับ องค์ประกอบ งานวิชาการ	สพฐ. (2560)	พัทริกา โปธิ และคณะ (2563)	อภิสิทธิ์ ศรีชาติ และคณะ (2563)	ชัยรัตน์ เจริญสุข (2563)	ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ และคณะ (2563)	วิลาสินี เทพเสนา (2563)	ศิวกร รัตติโชติ (2561)	กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2561)	วิราวรรณ เพ็ชรนาวา (2563)	ไพพกา ผิวดำ (2564)	พรพรรณ พิมพา (2562)	ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และคณะ (2556)	พิชิต ขำดี (2561)	วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)	จำเนียร นิลพวง และคณะ (2563)	ความถี่
14.การ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์												✓	✓			2
15.การเสริมแรง ให้กำลังใจและ เป็นแบบอย่าง ที่ดี													✓			1
16.มีเงื่อนไข สนับสนุน													✓		1	

พรพรรณ พิมพา และธีระพงศ์ บุศรากุล (2561, สื่อออนไลน์) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนางาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการกำหนดทิศทาง จำแนกครูตามเพศ อายุและระดับการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ณตนะว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยณอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง อายุ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการครู ปีการศึกษา 2560 จำนวน 260 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา อายุ และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการทำงานร่วมกัน เป็นที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ข้าราชการครูที่มี ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก โดยวิธีการดำเนินการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า แต่ละด้านมีจำนวนแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 7 แนวทาง ด้านความร่วมมือของทีมงาน 7 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม 7 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 8 แนวทาง และด้านเงื่อนไขการสนับสนุน จำนวน 9 แนวทาง สรุปได้ ดังนี้ ควรให้ผู้บริหารและครูทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรให้ครูร่วมกันวางแผน ดำเนินการสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ นำผลการสะท้อนไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ควรให้ครูได้มีอิสระและบทบาทในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ควรให้ครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องและสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการศึกษาต่อ

ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ศึกษายกย่องชมเชยครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

พงษ์ศักดิ์ สาส์กิ่งชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน มีค่า IOC 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า PNI modified

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและ 6) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

3. กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้มี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทีมร่วมแรงร่วมใจมี กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างชุมชนกัลยาณมิตร กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพ กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและผล การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสม ความ เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ชัยรัตน์ เจริญสุข (2563) ได้ทำการศึกษา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา อำเภอบัว

หนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนมีคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกัน ด้านร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ และการสร้างเครือข่ายทางสังคม จากผลการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภาพรวมของครู ความพึงพอใจของผู้บริหารและคณะครู และด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ สมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพย์วิมล วงแก้วหิรัญ, ปริญญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาริชาติ เข่งแก้ว, สาธร ทวีทรัพย์รวงทอง และฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิชาการ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 1) ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรนำร่วมสร้างให้เกิดภาวะผู้นำร่วมมีการส่งเสริมให้ครูได้แสดงออกด้วยความเต็มใจ 2) ด้านงบประมาณ ให้ครูมีอำนาจในการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน 3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพูดคุยกันอย่างเหมาะสม 4) ด้านการ

บริหารทั่วไป ควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละหน้าที่ ความรับผิดชอบและประสานงาน

พัทริกา โพธิ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุบปินใจ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านการมีเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิสัยทัศน์ 2) สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร

อภัสนันท์ ศรีชาติ, ไพโรภ รัตนชูวงษ์ และพูนชัย ยาวีราช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนพางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนพางาม อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย 1) สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง 2) การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ คือ มีการวางแผนมีการจัดการองค์กร การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง 3) พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ คือ โครงสร้างองค์กรที่ดีโดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่าย มีการบริหารจัดการของฝ่ายบริหารที่ชัดเจนและครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จำเนียร นิลพวง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และสุสุขุม มูลเมือง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสมการโครงสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบสมการโครงสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การวิเคราะห์ระดับที่ 1 ครูมีความผูกพันต่อองค์กร ทัศนคติและการทำงานเป็นทีมในทางบวกและครูแต่ละคนมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ระดับที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนแต่ละแห่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน รูปแบบสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่าไคสแควร์ X^2 เท่ากับ 8.287 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .04

ไพพกา ผิวดำ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีส่วนสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเกิดจากการที่กลุ่มบุคคลมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมและเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการทำงานแบบมืออาชีพ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครู ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือ การเรียนรู้ร่วมกันของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

อัญชลี ทองประสพ (2564) ศึกษาเรื่อง สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 277 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า มีระดับการปฏิบัติมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านที่รวมแรงร่วมใจ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง

เบญจพร สุคนธร (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างสุ่มครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการ

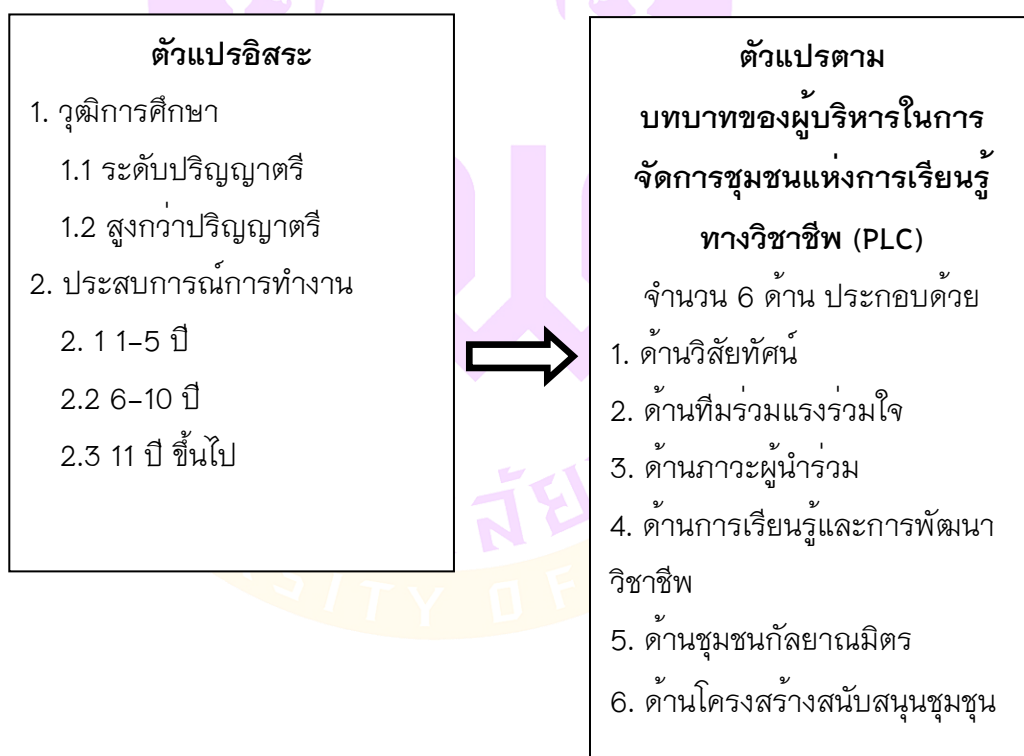
สอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามลำดับ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านการนิเทศการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ได้แก่ (1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนออนไลน์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (2) ผู้บริหารจัดประชุมทำความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากรทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (3) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และคณะกรรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อสำรวจความพร้อมและความต้องการจำเป็นของนักเรียนและครู (4) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ และประสานความร่วมมือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ (5) ผู้บริหารดำเนินการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร ให้ข้อเสนอแนะในเชิงบวก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร

วรรณภา หมวกอิม (2565) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 315 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) สภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนมี 4 ด้าน โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านผู้ให้

คำปรึกษา รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยการความสะดวก และด้านผู้คาดการณ์ ตามลำดับ ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมและเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการทำงานแบบมืออาชีพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตรและ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนเพื่อขับเคลื่อนในสถานศึกษาภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครูและผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จังหวัดเชียงราย ได้เสนอวิธีการศึกษาค้นคว้าโดยเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยมีครูจำนวน 452 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย สถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง (Krejcie and Morgan, 1970) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 210 คน และกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

ตาราง 2 แสดงรายชื่อโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	99	46
2	โรงเรียนจันทน์จ้าววิทยาคม	22	10
3	โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	145	67
4	โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม	21	10
5	โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม	69	32
6	โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม	21	10
7	โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม	45	21
8	โรงเรียนดอยหลวงรัชมังคลาภิเษก	30	14
รวมทั้งหมด		452	210

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ คือ แบบสอบถามส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งลักษณะปลายเปิดและปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิด Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากบทความ งานวิจัยเอกสารและผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นในการการสร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด โดยการเขียนข้อความตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสน้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและตรวจแก้ไข จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 นายบุญเทพ พิศวร ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายวชิรวิชัย ประมาณ คีศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการจะวัดว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงกับประเด็นที่ต้องการ จะวัดหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสิน คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item objective Congruence) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.98 แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ + 1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ - 1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตัดข้อ ที่ไม่เข้าเกณฑ์ออก จะได้ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เหลือข้อ คำถามที่ผ่านเกณฑ์ใช้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการ เก็บข้อมูล

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสหวิทยาเขตริมกก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ซึ่งการประเมินความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับเที่ยง
มากกว่า.9	ดีมาก
มากกว่า.8	ดี
มากกว่า.7	พอใช้
มากกว่า.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ที่มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .94 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุเถินไทย จำนวน 210 ชุด โดยใช้ Google Form และกำหนดการตอบแบบสอบถามภายใน 30 วัน ได้แบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อยในการกรอกข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ถูกต้องเพื่อที่จะได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้
 - 2.1 หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากคะแนนในการตอบแบบสอบถาม
 - 2.3 แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยยึดเกณฑ์ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชิงราย ประกอบด้วย

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Conbach's Aipho Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ	α	เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา
	k	เป็นจำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	s_i^2	เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม

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

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

เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	f	แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ
	n	แทน จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ประกอบด้วย

3.1 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 105) ดังนี้

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

เมื่อ	\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 106) ดังนี้

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

เมื่อ	S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนในแต่ละคน
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

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

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

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

3.4 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สูตร t-test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{sp^2 \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \quad \text{เมื่อ } df = n_1 + n_2 - 2$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	139	66.20
2. หญิง	71	33.80
รวม	210	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	76	36.20
2. สูงกว่าปริญญาตรี	134	63.80
รวม	210	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1-5 ปี	42	20.00
2. 6-10 ปี	131	62.40
3. 11 ปีขึ้นไป	37	17.60
รวม	210	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยภาพรวม

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	N = 210		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.26	.42	มาก
2	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.25	.40	มาก
3	ด้านภาวะผู้นำรวม	4.41	.17	มาก
4	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.37	.15	มาก
5	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.39	.17	มาก
6	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.41	.38	มาก
รวมเฉลี่ย		4.35	.21	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำรวม และด้านโครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .17) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .15) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .40)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท
ของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อน การจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.31	.46	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน	4.30	.46	มาก
3	ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทาง และปลายทาง ในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชน แห่งการเรียนรู้	4.31	.46	มาก
4	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและ ดำเนินโครงการตามแผนงาน	4.31	.46	มาก
5	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และงาน ซึ่งเกิดจากการตระหนักของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพพร้อมกัน	4.31	.46	มาก
6	ผู้บริหารการทำการกิจร่วมกัน โดยมีแนวทางร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.02	2.13	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	.42	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทางและ
ปลายทาง ในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์
เป็นตัวกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึง
คุณค่าของตนเองและงาน ซึ่งเกิดจากการตระหนักของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วม

ทางวิชาชีพพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .46) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารการทำภารกิจร่วมกัน โดยมีแนวทางร่วมกันเพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 2.13)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย ด้านที่มร่วมแรงร่วมใจ

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.31	.46	มาก
2	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน	4.16	.64	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.30	.46	มาก
4	ผู้บริหารมีการวางแนวทางการวัดและประเมินผล การดำเนินงานร่วมกัน	3.97	.70	มาก
5	ผู้บริหารมีการวางแนวทางการวัดและประเมินผล การดำเนินงานร่วมกัน	3.97	.70	มาก
6	ผู้บริหารเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมในการทำงาน เกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานร่วมกัน	4.46	2.08	มาก
7	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข	4.31	.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	.40	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 2.08) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .46) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46) ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .70)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ด้านภาวะผู้นำรวม

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการเป็นผู้นำรวมในชุมชนแห่งการเรียนรู้	4.56	.49	มากที่สุด
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนเกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง	4.51	.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารส่งเสริมการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน	4.30	.46	มาก
4	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น	4.31	.46	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจและ การสร้างแรงบันดาลใจของครูในการทำงานร่วมกัน	4.47	.50	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ	4.31	.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	.17	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้เพื่อให้เกิดการเป็นผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .49) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนเกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .50) ผู้บริหารมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจและการสร้างแรงบันดาลใจของครูในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญ กับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.45	.49	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนา วิชาชีพความเป็นครู	4.37	.48	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมทำงาน ร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้	4.30	.46	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างมโน ทัศน์และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.31	.46	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้ บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการ ความรู้อย่างเป็นระบบ	4.47	.50	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดการ เรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกจนสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาวิชาชีพ ของตนเอง	4.31	.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.37	0.15	มาก

จากตาราง 10 ระดับความคิดเห็นการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้าง

องค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .49) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชมุแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกร่วมคิดร่วมทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มคนที่อยู่รวมใหม่ วัตถุประสงค์และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน	4.31	.46	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ	4.45	.49	มาก
3	ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม	4.48	.50	มาก
4	ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดอคติความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู	4.47	.50	มาก
5	ผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาหลักในการปฏิบัติร่วมกัน	4.31	.46	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
6	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบ เปิดเผย โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็นของตน	4.37	.48	มาก
7	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่	4.30	.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.38	.17	มาก

จากตาราง 11 ระดับความคิดเห็นการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุทัศน์ไศยด้านชุมชนกัลยาณมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .50) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .50) ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .49) และผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	SD	
1	ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC	4.46	2.09	มาก
2	ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	4.31	.46	มาก
3	ผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน	4.56	.50	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มุ่งงานเป็นหลัก	4.51	.50	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน	4.30	.46	มาก
6	ผู้บริหารมีการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน	4.31	.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	.39	มาก

จากตาราง 12 ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .50) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบ

ที่มงานเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .50) และผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 2.09) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .46)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การเปรียบเทียบ (t-test) จำแนกประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 210)

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	ปริญญาตรี (n = 76)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 134)		t	Sig
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.32	.23	4.23	.50	1.44*	.05*
ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	4.28	.17	4.24	.48	-1.51	.10

ตาราง 13 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการจัดการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	ปริญญาตรี (n = 76)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 134)		t	Sig.
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
ด้านภาวะผู้นำรวม	4.47	.11	4.36	.19	2.85	.00*
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	4.42	.11	4.33	.17	3.92	.00*
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.44	.14	4.35	.17	3.69	.00*
ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.44	.13	4.38	.47	1.04	.05*
รวม	4.39	.10	4.32	.24	2.61	.00*

หมายเหตุ: * Sig. น้อยกว่า .05

จากตาราง 13 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำรวม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่ม
 โรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
 (n = 210)

บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig.
ด้านวิสัยทัศน์รวม	ระหว่างกลุ่ม	.370	2	.185	1.005	.36
	ภายในกลุ่ม	38.105	207	.184		
	รวม	38.476	209			
ด้านทีมรวมแรงรวมใจ	ระหว่างกลุ่ม	.114	2	.057	.352	.70
	ภายในกลุ่ม	33.395	207	.161		
	รวม	33.509	209			
ด้านภาวะผู้นำรวม	ระหว่างกลุ่ม	.239	2	.119	4.045*	.01*
	ภายในกลุ่ม	6.102	207	.029		
	รวม	6.341	209			
ด้านการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.165	6.818*	.00*
	ภายในกลุ่ม	5.002	207	.024		
	รวม	5.331	209			
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม	.277	2	.138	4.937*	.00*
	ภายในกลุ่ม	5.807	207	.028		
	รวม	6.084	209			
ด้านโครงสร้างสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.139	2	.070	.459	.63
	ภายในกลุ่ม	31.422	207	.152		
	รวม	31.561	209			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	.170	2	.085	1.977	.14
	ภายในกลุ่ม	8.881	207	.043		
	รวม	9.051	209			

หมายเหตุ: * Sig. น้อยกว่า .05

จากตาราง 14 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏตามตาราง 13 14 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ด้านภาวะผู้นำร่วม

ด้านภาวะผู้นำร่วม	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		.13	.29
6-10 ปี	.13		.00*
11 ปีขึ้นไป	.29	.00*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		.04*	.20
6-10 ปี	.04*		.00*
11 ปีขึ้นไป	.20	.00*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	1-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
1-5 ปี		.09	.00*
6-10 ปี	.09		.03*
11 ปีขึ้นไป	.00*	.03*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษายกย่องของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษายกย่องของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยโดย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จำนวน 210 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.20 และเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ตามลำดับ และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และ ด้านโครงสร้างสนับสนุน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก แต่ลดด้านสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทาง และปลายทาง ในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน ซึ่งเกิดจากการตระหนักของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารการทำการกิจกรรมร่วมกัน โดยมีแนวทางร่วมกันเพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับ มาก

2.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการเป็นผู้นำร่วมในชุมชน

แห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งตนเองและวิชาชีพจนเกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการ สนับสนุนการกระจายอำนาจและการสร้างแรงบันดาลใจของครูในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการลงมือทำงานและใส่ใจ ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของตนเองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ อยู่ใน ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชมุ่แห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมทำ ทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยกัน หาความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอน ของครู อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ อยู่ในระดับมาก และผู้บริหาร จัดให้มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็น ของตนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็น ชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการ บริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่งานเป็นหลัก อยู่ในระดับ มากที่สุด และผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อ การดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังนี้

3.2.1 ด้านภาวะผู้นำร่วม ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.2 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปีมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการวางแผน จัดระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ และนโยบายหลักของสถานศึกษาโดยรวม การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่ในหลากหลายลักษณะที่ต้องใช้ตามสภาพบริบทและความเหมาะสมของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องอาศัยความรู้ และทักษะในการบริหาร และแสดงบทบาทในด้านต่าง ๆ เป็นไปในลักษณะเดียวกับวรรณภา หมวกอิม (2565) ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทาง และปลายทางในการกำหนดเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงาน ซึ่งเกิดจากการตระหนักตัวของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับณตะนาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็น และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถ ในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงาน เต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลง ร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกันวางแผนร่วมกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับ พงษ์ศักดิ์ สาสิกงชัย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับอัญชลี ทองประสพ (2564) ศึกษา เรื่อง สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า มีระดับการปฏิบัติมากเรียง ตามลำดับ คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดการเป็นผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็น ผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนเกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง ผู้บริหารมีการ สนับสนุนการกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจของครูในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ เป็นไปใน ลักษณะเดียวกับปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และแนวทางการ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับนิภาพร สินทร (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ ผ่านประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน การเรียนรู้มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู ผู้บริหาร ส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างมโนทัศน์และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นไปใน ลักษณะเดียวกับทิพย์วิมล วงแก้วศิริคุณ, ปริญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทย และต่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับปริศนา วิโนสุยะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก พบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลัง เชิงคุณธรรม ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมี เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศ ของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นไปใน ลักษณะเดียวกับพัทริกา โพธิ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุปปินใจ (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มี ความต้องการพิเศษของโรงเรียนเชิงรายนัญญาอนุกุล จังหวัดเชียงราย พบว่า รายด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับอัญชลี ทองประสพ (2564) ศึกษาเรื่อง สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านชุมชน กัลยาณมิตร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างการปกครองตนเอง ของชุมชน ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC และผู้บริหารใช้

วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นยั่งยืน เป็นไปในลักษณะเดียวกับอัญชลี ทองประสพ (2564) ศึกษาเรื่องสภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทยที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็ตระหนักดีถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อตระหนักดีถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แล้ว จึงทำให้ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทยมีความแตกต่างกันในวุฒิการศึกษา เป็นไปในลักษณะเดียวกับทิพย์วิมล วงแก้ว หิรัญ ปริญา มีสุขและอังค์วรา วงษ์รักษา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ณตະນาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับวิชุดา บุญเทียม (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ณะตนะว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ เบญจพร สุคนธร (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ โภณฑา (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับพรพรรณ พิมพา (2562) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงครามแตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับจารุวรรณ บุญศรี (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับปราณี ไชยภักดี (2561) ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน แต่รายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับเบญจพร สุขคนธ (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับมณฑาทิพย์ โภณทา (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างจนนำไปสู่การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลร่วมกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจะมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม จึงมีความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติมาเป็นอย่างดี เมื่อมีเหตุการณ์หรือมีปัญหาให้แก้ไขหรือได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานก็

สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเช่นกัน เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เป็นไปในลักษณะเดียวกับ ณะตะนาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับเบญจพร สุคนธร (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ ณะตะนาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับพรพรรณ พิมพา (2562) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงครามแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับมณฑาทิพย์ โภณฑา (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ด้านการ

เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์แตกต่างกัน

3.3 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุทัศน์ไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับปราณี ไชยภักดี (2561) ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครู มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ด้านชุมชนกัลยาณมิตร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับจารุวรรณ บุญศรี (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า การเปรียบเทียบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมผู้บริหารควรทำภารกิจร่วมกันโดยมีแนวทางร่วมกัน เพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน
2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจผู้บริหารควรมีการวางแนวทางการวัดและประเมินผล การดำเนินงานร่วมกัน และผู้บริหารควรมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน
3. ด้านภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารควรมีการส่งเสริม การลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมทำ ทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหาความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างมโนทัศน์และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตรผู้บริหารควรมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในพื้นที่ ควรส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มคนที่อยู่ร่วมให้มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน และผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาหลักในการปฏิบัติร่วมกัน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนผู้บริหารควรมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน และผู้บริหารควรใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กับกลุ่มงานฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่เน้นการทำงานร่วมกัน

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ศึกษาในเชิงลึกด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสำรวจรวมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

4. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

5. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2561). **การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC).** ขอนแก่น: โครงการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการแลกเปลี่ยน สพลู. ปีงบประมาณ 2561.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จารุวรรณ บุญศรี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย. วารสารวิจัยล้านช้าง, 2(4), 23-33.**
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2555). **การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ: ศรีเอทีฟคอมมอนส์.
- จำเนียร นิลพวง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และสุชุม มูลเมือง. (2563). **รูปแบบสมการโครงสร้างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(4), 107-120.**
- ซัชชัย ไชโย. (2555). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนอำเภอวารสิก จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.**
- ชัยรัตน์ เจริญสุข. (2563). **รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนหนองบัวแดงวิทยา อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 3(3), 84-100.**
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน.** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ณตะนาว เนียมอ่อน และปทุมพร เปี้ยถนอม (ผู้บรรยาย). (29 มกราคม-1 กุมภาพันธ์ 2562). **การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น**

- ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57 (หน้า 40-47). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิภาพร สินทร์. (2563). แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 6(2), 1-9.
- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. (2550). **กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริม พฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์.**วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ทิพย์วิมล วังแก้วศิริบุญ, ปริญญา มีสุข และอังค์วรา วงษ์รักษา. (2563). กระบวนการพัฒนา วิชาชีพครูแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในประเทศไทยและต่างประเทศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 8(1), 180-199.
- ธีระ รุณเจริณ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป การศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปครอบสองและประเมินภายนอกครอบคลุม.** กรุงเทพฯ: ขาวฟ้า.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (ผู้บรรยาย). (15 กุมภาพันธ์ 2559). การศึกษาไทย 4.0 ในบริบท การจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. ใน **ปาฐกถาพิเศษ Education Reform & Entrance 4.0.** (หน้า 15). กรุงเทพฯ: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์ โรงแรมเซ็นทรา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์แจ้งวัฒนะ.
- นิพนธ์ กิณางค์. (2541). **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศทาง การศึกษา.** กรุงเทพฯ: พิชเนศ.
- นิพนธ์ บรรพสาร. (2558). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ตามแนวคิด การเรียนรู้ โดยใช้ปัญหาเป็นฐานผสมผสานกลวิธีอภิปัญญา สำหรับนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- บังอร จันกรม. (2552). **การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตาม ความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- เบญจพร สุคนธร. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ประจักษ์ ศรสาลี และคณะ (2561). **ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) สพป. กำแพงเพชร เขต 1: ศูนย์สื่อเทคโนโลยีแลผนวัตกรรมทางการศึกษา.** กำแพงเพชร: โรงพิมพ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). **การศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปาริชาติ เข่งแก้ว, สาทร ทรัพย์รวงทอง และฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2563). **แนวทางการบริหาร สถานศึกษาโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารการบริหารนิติบุคคลและ นวัตกรรมท้องถิ่น, 6(5), 335-345.**
- ปราณี ไชยภักดี (ผู้บรรยาย). (27-28 มีนาคม 2561). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 (หน้า 1-14).** นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มณฑาทิพย์ โภณฑทา. (2564). **การบริหารสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารการบริหารและนิเทศ การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(1), 108-119.**
- พงษ์ศักดิ์ สาสีงชัย. (2562). **กลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(8), 4133-4148.**
- พรพรรณ พิมพา และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2561). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2565, จาก**
http://acad.vru.ac.th/acad_journal_online/journalFile/datajournalP393.pdf
- พรพรรณ พิมพา. (2562). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง**

วิชาชีพของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายลาดใหญ่จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพฯ.

- พรรคศักดิ์ อาษาสุจริต. (2559). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21.** ราชบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พัทริกา โพธิ, พูนชัย ยาวีราช และสุวดี อุบปินใจ. (2563). แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษของโรงเรียน เชียงรายปัญญาคุณุล จังหวัดเชียงราย. **วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 7(3), 167-186.
- พิชิต ขำดี. (2561). **แนวทางการส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ไพบุลย์ จำปาบัน. (2555). **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ไพพกา ผิวดำ. (2564). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา.** **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย**, 3(1), 11-18.
- วรรณภา หมวกอิม. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.** **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ**, 9(2), 231-242.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). **รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกร.**

- กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชชุดา บุญเทียม. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(1), 173-189.
- วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.**
- วิลาลินี เทพเสนา. (2563). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2556). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายในอนาคต 21st Century Skills: The Challenges Ahead.** ภูเก็ต: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ศิวกร รัตติโชติ. (2561). **แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปรินญาณีพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.**
- สนอง โสहितวิเศษ. (2559). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565, จาก** <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/7820>
- สมบูรณ์ พรรณนาภพ. (2541). **หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนัก
นายกรัฐมนตรี.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อน
กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชน การเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ” สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและ
การสอนโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). ผู้บริหารสถานศึกษา
มืออาชีพ. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จีกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและ
เชิงปฏิบัติจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง (พ.ศ. 2549–2553) ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579).
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2559). ชุดวิชา 23728 หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรพล ธรรมมณี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรรงค์. (2553). การวิจัยและพัฒนาชุมชน
แห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน
2565, จาก [https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-
teaartteaarttea-](https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-teaartteaarttea-)

อภัสนันท์ ศรีชาติ, ไพโรภ รัตนชูวงษ์ และพูนชัย ยาวีราช. (2563). แนวทางการบริหารจัดการ
เพื่อพัฒนาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในกลุ่มโรงเรียนผางาม
อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,
เชียงราย.

อัญชลี ทองประสพ. (2564). สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็น

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. **วารสาร
ละครี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 5(1), 79–93.

- Boyd, V. (1992). **School context. Bridge or barrier to change? Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory.** New York: University of Phoenix.
- Dorothy, A. and Marian, L. (2007). **The Dance of Influence: Professional relationships evolve as teachers and administrators engage in whole school renewal.** Retrieved June 18, 2022, from <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Dance-of-Influence%3A-Professional-relationships-Lewis-Andrews/5b80f5da139164fcee3503837dce54901aba08fc>
- DuFour, R (2006). **Learning by doing a handbook for professional learning communities at work.** Indiana: Solution Tree Press.
- Eastwood, K. and Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. **Journal of School Leadership**, 2(2), 213–224.
- Fullan, M. (1999). **Change Forces: The Sequel.** London: Falmer Press.
- Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.** New York: Teacher College Press.
- Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement.** Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration: Theory Research, and Practice.** New York: McGraw–Hill.
- Kotter, J. P. and Cohen. (2002). **The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations.** Boston: Harvard Business School Press.
- Krejci, R. V. and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale.** New York: Wiley and Son.
- Louis, K.S. and Kruse, S. D. (1996). **Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools.** Thousand Oaks: Corwin Press.

- Martin, M. (2011). **Professional Learning Communities**. London: SAGE.
- Olivier D. F. and Hipp, K. K. (2006). Leadership Capacity and Collective Efficacy: Interacting to Sustain Student Learning in a Professional Learning Community. **Journal of School Leadership**, 16(5), 505–519.
- Senge, P.M. (1990). **School that learns**. New York: Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T.J. (1994). leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. **International Journal of Leadership in Education**, 1(1), 37.
- Stoehr, J. Banks, M. and Allen, L. (2011). **A Tapestry for school change**. California: Crowin.
- Stoll, L. and Louis, K.S. (2007). **Professional Learning Community**. New York: Open University Press.
- Thompson, A. I. and McCubbin, H. I. (2016). **Family celebrations index (Family instruments)**. In Fischer, J., & Corcoran, K. J. **Measures for Clinical Practice and Research: A Sourcebook** (4th ed.). New York: Oxford University.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	99	46
2. โรงเรียนจันทวีวิทยาคม	22	10
3. โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	145	67
4. โรงเรียนวัดท่าปลาวิทยาคม	21	10
5. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม	69	32
6. โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม	21	10
7. โรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม	45	21
8. โรงเรียนคอยหลวงรัชมังคลา ภิเษก	30	14
รวม	452	210



ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---|---|
| 1. นายบุญเทพพิศวง | ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่สาย
ประสิทธิ์ศาสตร์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 3. นายวชิรวิชญ์ ประมาณ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย |



ภาคผนวก ค การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใดเพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวภัทราวรรณ ปริมิตร

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ขนาดของโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่ <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่พิเศษ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ER	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม							
1	ผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง ในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี วิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้ง เป้าหมายระหว่างทางและปลายทาง ในการกำหนดเป้าหมายรวมของชุมชน ชมแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็น ตัวกำหนดนโยบายและดำเนิน โครงการตามแผนงาน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึง คุณค่าของตนเองและงาน ซึ่งเกิด จากการตระหนักของสมาชิกใน กลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทาง วิชาชีพร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารการทำการกิจกรรมกัน โดยมี แนวทางร่วมกันเพื่อให้ไปถึงยัง เป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

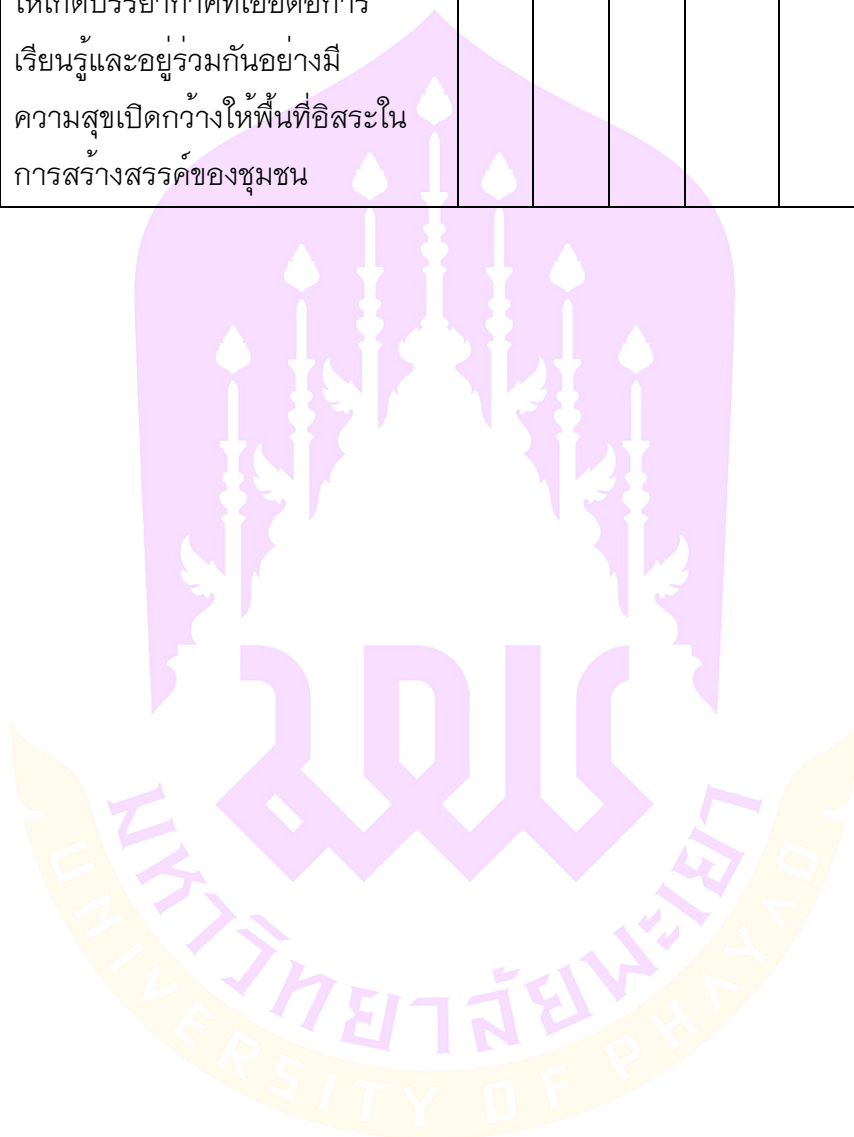
ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
2. ด้านทีมรวมแรงรวมใจ							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้มีการรวมแรงรวมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีมและ การเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มี การสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการ จัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัด และประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกรวม ในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุข	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านภาวะผู้นำรวม							
1	ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำเพื่อ ให้เกิดการเป็นผู้นำรวมในชุมชนแห่ง การเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจน เกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ขอ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
3	ผู้บริหารส่งเสริมการลงมือทำงาน และใส่ใจให้ความสำคัญกับ ผู้ร่วมงานทุก ๆ คน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการกระจาย อำนาจและการสร้างแรงบันดาลใจ ของครูในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ ผ่านประสบการณ์อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชน แห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนา วิชาชีพความเป็นครู	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกรวมคิด ร่วมทำทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันหา ความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยน การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบเสาะ แสวงหา สร้างมนต์ทัศน์และริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ขอ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้แบบความเข้าใจ การทำงานของสมองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกจนสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร							
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มคนที่อยู่รวมให้มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่รวมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขาหลักในการปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
6	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศของ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุกคน มีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็น ของตน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่ง ความสุขในการทำงานและการอยู่ ร่วมกันในพื้นที่	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน							
1	ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุน การก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน ตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างการ ปกครองตนเองของชุมชน	+1	0	+1	+2	0.6	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบที่มงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัย สนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ ของ PLC ตามความจำเป็นและ บริบทของแต่ละชุมชน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปล ผล
		1	2	3			
6	ผู้บริหารมีการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุขเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระใน การสร้างสรรค์ของชุมชน	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแบ่งออก เป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เพราะผู้วิจัยสรุปผลออกมาในภาพรวม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมาในโอกาสนี้

นางสาวภัทราวรรณ ปริมิตร

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่

ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการ
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ตรงกับ
 ความคิดเห็นของท่านต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชน
 แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย
 โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม						
1	ผู้บริหารเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ร่วมกัน					
3	ผู้บริหารมีเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระหว่างทางและปลายทางในการกำหนดเป้าหมายรวมของชุมชนแห่งการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและดำเนินโครงการตามแผนงาน					
5	ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในกลุ่ม PLC ซึ่งเป็นคุณค่าร่วมทางวิชาชีพพร้อมกัน					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ผู้บริหารการทำงานร่วมกัน โดยมีแนวทางร่วมกันเพื่อให้ไปถึงยังเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการรวมแรง รวมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงาน ที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน					
3	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกัน ในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารมีการวางแผนทางการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมกัน					
5	ผู้บริหารเห็นและรับรู้ถึงความรู้อื่นๆในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานร่วมกัน					
6	ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วย บรรยากาศที่มีความสุข					
3. ด้านภาวะผู้นำรวม						
1	ผู้บริหารมีการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดการเป็นผู้นำรวมในชุมชน แห่งการเรียนรู้					
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจน เกิดเป็นภาวะผู้นำในตนเอง					
3	ผู้บริหารส่งเสริมการลงมือทำงานและใส่ใจให้ความสำคัญ กับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน					
4	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น					
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุนการกระจายอำนาจและการสร้างแรงบันดาลใจ ของครูในการทำงานร่วมกัน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำ					
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ						
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาวิชาชีพความเป็นครู					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกรวมคิด ร่วมทำทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกัน หาความรู้เพื่อจะได้นำมาใช้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสืบเสาะแสวงหา สร้างมนต์คำและริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมองและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกจนสามารถนำไปต่อ ยอดและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง					
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร						
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกลุ่มคนที่อยู่รวมให้มีวิถีและวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันในชุมชน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้อยู่รวมกันที่มีวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมี เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสราภาพ					
3	ผู้บริหารมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมและมี ความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม					
4	ผู้บริหารความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยว ระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู					
5	ผู้บริหารยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขาหลัก ในการปฏิบัติร่วมกัน					
6	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยที่ทุก คนมีเสรีภาพที่จะแสดง ความคิดเห็นของตน					
7	ผู้บริหารมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและ การอยู่ร่วมกันในพื้นที่					
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุน						
1	ผู้บริหารจัดทำโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC					
2	ผู้บริหารใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการและเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน					

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้าง การปกครองตนเองของชุมชน					
4	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบที่งานเป็นหลัก					
5	ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการ ของ PLC ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน					
6	ผู้บริหารมีการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระ ในการสร้างสรรค์ของชุมชน					





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภัทรารวรรณ ปริมิตร
วัน เดือน ปี เกิด	12 ธันวาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2547 ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	311/2 หมู่ 11 ตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
ผลงานตีพิมพ์	ภัทรารวรรณ ปริมิตร. (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุคตสินไทย ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 512-525). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

