

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย



พระ อุดลวิทย์ ปิจจะ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย



พระ อตุลวิทย์ ปิจจະ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

A STUDY GUIDING IMPLEMENTATION TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
PROCESS OF SCHOOL ADMINISTRATORS PRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL
EDUCATION DEPARTMENT, CHIANG RAI PROVINCE.



Phra ADULWIT PITJA

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

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ของ พระ อดุลวิทย์ ปิจจะ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)



เรื่อง:	การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พระ อดุลวิทย์ ปิจจะ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์
คำสำคัญ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 186 รูป/คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า

แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วมและด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า 1) วิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นเป้าหมายวิชาชีพครูในการทำงาน ปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน 2) ที่มาร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ วางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อให้บรรลุที่การเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจเพื่อคุณภาพของผู้เรียน 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันกับครู เรียนรู้ถึงจิตวิญญาณความเป็นครู 5) ชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดขั้นตอนในการทำงาน ลดขัดแย้งของครูผู้สอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง การบริหารเน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก

Title: A STUDY GUIDING IMPLEMENTATION TO PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY PROCESS OF SCHOOL ADMINISTRATORS PRAPARIYATTIDHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT, CHIANG RAI PROVINCE.

Author: Phra Adulwit Pitja, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

Advisor: Assistant Professor Dr. Ruksit Suttipong

Keyword Professional Learning Community, Prapariyattidham School the General Education Department

ABSTRACT

A study guiding implementation to Professional Learning Community process of School Administrators Prapariyattidham school, general education department, Chiang Rai Province. The objective of this research to study guiding implementation to Professional Learning Community process of School Administrators. The population in this study the sample was the 21 School get administrators and teacher 186 persons by stratified sampling. The research instruments for data collection were questionnaire. The statistics to analyze the general collected data was Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation and Content analysis.

The analysis results reveal high in general and all aspects of study. They are put in order from high to low as the following: Shared Vision, Caring community, Professional learning and development, Collaborative Teamwork, Shared Leadership and Supportive structure.

The suggestions of the guiding implementation to Professional Learning Community process of School Administrators Prapariyattidham school, general education department, 1) Shared Vision: Administrator should see teachers goals for work. The learning process is aimed at the learning of the learners as the heart of the participation of teachers, parents, community members and community leaders. 2) Collaborative Teamwork: Administrator should encourage teachers collaborate creatively. Plan to manage the teaching together to achieve the learning of the students. 3) Shared Leadership: Administrator should lead teachers to learn have decentralized for the quality of the learner. 4) Professional learning and development: Administrator should encourage learning for teacher professional development. The practice-sharing with teachers. Learn the soul of a teacher. 5) Caring community: Administrator should give teachers the freedom to express their opinions. administrators and teachers respect each other. Reduce isolation during teachers teaching. 6) Supportive structure: Administrator should reduce workflow. Reduce conflicts between teachers and administrators. Management is focused on the team.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีขออนุโมทนาขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาททวาทศความรู้ที่หลากหลายและมีประโยชน์แก่อาตมภาพ

ขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพระครูวิสิฐวรนาถ ผู้อำนวยการโรงเรียนดงชัยวิทยา อนุโมนาบุญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาแนะนำแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ารวมทั้งผู้บริหาร ครู กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พะเยาและน่าน ได้แก่ โรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา โรงเรียนวัดภูเก็ต โรงเรียนบ้านป่าแขมวิทยา ที่ได้เมตตาให้ใช้เป็นพื้นที่ทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน

ขอกราบขอบพระคุณประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่ได้เมตตาให้ใช้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน เป็นพื้นที่การศึกษาค้นคว้าความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในทุกด้าน จนทำให้การศึกษาสามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

ขออนุโมทนาขอบคุณ เพื่อนสหธรรมิก อุบาสก-อุบาสิกาและกัลยาณมิตรทั้งหลายผู้ให้การอนุเคราะห์ข้อมูลและมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

ขอระลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย คุณพระพุทฺธ พระธรรมและพระสงฆ์ คุณบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้อาตมภาพเกิดสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความมานะ พยายาม มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้และการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

อดุลวิทย์ ปิจจะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	10
การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	12
ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69

การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ผลการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ...	76
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	90
บทที่ 5 บทสรุป	93
สรุปผลการวิจัย	93
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	107
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	29
ตาราง 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	33
ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสถานศึกษา.....	36
ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก สามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม.....	76
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม.....	77
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านทีม ร่วมแรงร่วมใจ.....	78
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะ ผู้นำร่วม.....	81
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	84
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	86

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน88



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา.....	46
ภาพ 2 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย	49
ภาพ 3 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา	55



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันตลอดเวลา มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะการแข่งขันด้านความรู้ มีการนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการบริหารงานหรือบริหารองค์การให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก องค์การนั้นก็จะประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์การตลอดจนต้องมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดีจากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดการศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ (ธีรยุทธ จิมอาษา, 2551, หน้า 1 อ้างอิงใน ธีรยุทธ จิมอาษา, 2556, หน้า 1)

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กลายเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับวงการการศึกษาไทย เพื่อให้คนไทยเติบโตอย่างมีคุณภาพตามสภาพและสังคมที่เปลี่ยนไปโดยมุ่งเน้นให้เรียนรู้จากการดำเนินชีวิตประจำวันและเท่าทันสังคมโลกโดยการเชื่อมโยงระบบความรู้ที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ กับความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้เกิดองค์การเรียนรู้ที่ยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่า โลกไร้พรมแดน การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงกันนอกจากนี้การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว สถานการณ์ในการแข่งขันจึงเข้มข้นองค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องเรียนรู้ให้ทันสถานการณ์โดยอาศัยการปรับเปลี่ยนที่คล่องตัว คนในองค์กรจะต้องเรียนรู้ร่วมกันเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งไปสู่ "องค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กร สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็คือ "การจัดการความรู้" (Knowledge management) ซึ่งความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายและมากมายในองค์กร ถูกเก็บอยู่อย่างเป็นหมวดหมู่และส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้แบ่งปันความรู้ร่วมกัน (ปณิตา พันภัย, 2544, หน้า 14 อ้างอิงใน บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2550, หน้า 1) โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการสื่อนไหลขององค์ความรู้ (Flow of knowledge) ที่มีอยู่ทั้งเหนือตัวบุคคลและในองค์กร

ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งความรู้เรื่องเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งนับว่าเป็นการปฏิรูปองค์กร และฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีความแข็งแกร่งมั่นคงอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับมีความเป็นคนที่มีความสมดุลทั้งทางสติปัญญา ด้านจิตใจและด้านสังคมอย่างครบถ้วนตามวิถีชีวิตแบบไทยและอยู่ในสภาวะที่พร้อมที่จะ "แข่งขัน" และ "ร่วมมือ" กันในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้ที่จะประสบความสำเร็จและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของโลกยุคใหม่ได้อย่างสง่างามจะต้องเป็นคนเข้มแข็งและแข็งแกร่งมีความสามารถที่จะสร้างสรรค์ในวงกว้าง มีไหวพริบมีความรอบรู้ที่ไม่ใช่แค่ความฉลาดต้องคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็น ที่สำคัญต้องสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเองได้และใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาความหมายของการเรียนรู้ชีวิตเรียนรู้โลกอนาคตและเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันของประเทศไทย ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาให้ได้คนไทยยุคใหม่ที่พร้อมด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ (รุ่ง แก้วแดง, 2547, หน้า 5 อ้างอิงใน บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2550, หน้า 2) และการเป็นสังคมฐานการเรียนรู้ร่วมกัน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หรือ PLC (Professional Learning Community) เป็นแนวทางสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปฏิรูปภายใน โดยครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานกับการเสริมแรง ทั้งจากภายในและจากภายนอก ในอดีตที่ผ่านมา ครูส่วนใหญ่มักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน เพราะต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับมอบหมาย ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555, อ้างอิงใน จุลลีย์ ศรีษะโคตร, 2557, หน้า 2) ดังนั้น การมี “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายใหญ่ปัญหาดังกล่าว เพราะจะทำให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครูมากขึ้น เช่น ผู้ปกครอง รวมทั้งสมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ หรือ The Learning School” โดยจัดให้มี ชุมชนทางวิชาชีพ (Professional Community) ในโรงเรียน เพื่อให้เป็นเวที ที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้สำหรับสมาชิกทุกคน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนนวัตกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน สมัยใหม่ อีกทั้งช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนง ของการปฏิรูปการศึกษา (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556 อ้างอิงใน จุลลีย์ ศรีษะโคตร, 2557, หน้า 2) การที่สถานศึกษามีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community) หรือที่บางคน เรียกว่า ชุมชนแห่งวิชาชีพ นั้น จะส่งผลให้

สถานศึกษาเป็นสถานที่ สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบการวิชาชีพครูในโรงเรียน เกี่ยวกับการให้ความดูแลและการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางด้าน วิชาการต่าง ๆ ของโรงเรียน (แสงหล้า เรื่องพยัคฆ์, 2550 อ้างอิงใน จุลลีย์ ศรีษะโคตร, 2557, หน้า 2)

ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 408 แห่ง แต่ปรากฏว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานและการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ นั้น ยังไม่บรรลุตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและเป็นความท้าทายของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพและความคาดหวังในอนาคตที่ควรจะเป็นไปของระบบการบริหารจัดการและการ จัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนา, 2556, หน้า 16 อ้างอิงใน คำนิมิตร ราโชทร, อินทร์ จันท์เจริญ และ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์, 2558, หน้า 4) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มี ความหลากหลายของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่างของคนในพื้นที่ การจัดการศึกษาจึงต้องทันสมัยและก้าวทันสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียนและการบริหารงานของผู้บริหารที่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ในการบริหารอยู่ตลอดเวลา

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้มีการจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันเป็นประจำทุกปี ความรู้ที่นำมาจัดการอบรมสัมมนา มาจากการ สืบค้นความสนใจและความต้องการของครูในแต่ละโรงเรียนและนำมาพิจารณาในภาพรวม เน้นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป็นองค์ความรู้และเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับมาเป็นผู้ให้การอบรม ครูที่เข้ารับ การอบรมมีการจัดเก็บความรู้เป็นบันทึกรายงานการอบรมหรือบันทึกการสัมมนาและทักษะใน การปฏิบัติจริงสามารถนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุม ทั้งงานหลักของตนเอง โรงเรียนและสามารถ ร่วมกันทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการ จัดการความรู้ตลอดเวลา ซึ่งในการดำเนินการจัดการความรู้ นั้น จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามา ช่วยในการจัดการความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่เก็บไว้ใน รูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ได้สะดวกรวดเร็ว การรวบรวมความรู้และจัดเก็บลงในเว็บไซต์ เพื่อ เผยแพร่ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน จึงเป็นวิธีที่แต่ละโรงเรียนกำลังส่งเสริมให้เป็นระบบ แต่ยังไม่สามารถจัดการความรู้ให้เป็น

ระบบที่สมบูรณ์ได้ เนื่องจาก โรงเรียนยังเก็บข้อมูลไว้อย่างกระจัดกระจายทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ในยามที่ต้องใช้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจหรือดำเนินการ งานด่วนจึงต้องใช้เวลาาน การไม่นำความรู้ที่ได้รับจากภายนอกมาปรับใช้ ไม่มีการสะสม ความรู้ไว้ให้คนรุ่นหลังต่อไป ไม่แบ่งปันความรู้ที่ได้มาจากการเป็นตัวแทนเข้ารับ การอบรม ผู้บริหารยังไม่มึนโยบายที่ชัดเจนในการให้ครูที่ไปอบรมนำมาความรู้ที่ได้มาจัดการความรู้ ไว้ในฐานข้อมูลหรือเว็บไซต์ของโรงเรียน ทำให้การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนา อาจไม่คุ้มค่างบประมาณและเวลาที่ใช้ไป (คำนิमित ราชิทร, อินทร์ จันท์เจริญ และ วีรพันธุ์ ศิริฤทธิ, 2558, หน้า 4)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังไม่ประสบผลความสำเร็จเท่าที่ควร จากคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและเป็นผลมาจากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จากการศึกษาข้อมูลสรุปผลการสังเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 และรอบที่ 3 พ.ศ. 2553-2558 ในภาพรวมทั้งประเทศ ปัจจุบันคุณภาพของการจัดการศึกษายังไม่ดีพอกจากผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติ O-NET และ B-NET พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรน้อยและขาดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและผู้เรียนยังมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติในการทำงานน้อย สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ.2553 – 2562) พบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาหลาย ๆ ประเด็น ไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษา ในปัจจุบันที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาไม่มีทิศทางการพัฒนาและขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหาร อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาทและดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงถึงการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผลและประเมินผลนักเรียนยังขาดประสิทธิภาพและจากข้อมูลบทสรุปผู้บริหารการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียน ปี 2552-2558 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ พบว่า มาตรฐาน ด้านผู้เรียน มาตรฐานที่ 4, 5, 6 โรงเรียนมีผลการประเมินในระดับปรับปรุงและพอใช้ ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการคิด

วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ตามศักยภาพน้อยและผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ที่จำเป็นตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (International Education Program : IEP) มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องต่ำ ซึ่งโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานในระดับที่ดีขึ้น (ศาสตรินทร์ อุอินตะ, 2558, หน้า 3)

ดังนั้น ปัญหาด้านบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากร ขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับหรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ (พิชชาวริน ชนะคุ้ม, 2554, หน้า 49) และนอกจากนั้น พบว่า ปัญหาเกิดจาก ครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา มีสถานภาพที่ไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้ประสบปัญหาใน กระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร (เอกสารสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่ม 2549, หน้า 16 อ้างอิงใน พระศราวุธ วุฒิแพทย์, 2558 หน้า 1)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศมีทั้งหมด 14 กลุ่ม ซึ่งจังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนสังกัดกลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย จังหวัดลำปาง พะเยา แพร่ น่าน และเชียงราย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นจังหวัดที่อยู่ติดชายแดนปัจจุบันมีพระภิกษุ สามเณรเข้ามาศึกษาถึง 2,609 รูป (สถิติกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ข้อมูลสารสนเทศ, 2559) พระภิกษุสามเณรที่เข้ามาศึกษาส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขา คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ร้อยละ 40 ที่เข้ามาศึกษา ที่ทำให้ประสบปัญหาเรื่องภาษาในการสื่อสาร ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้ลำบากและไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควรและจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. รอบที่สาม ระหว่างปี 2554 – 2558 ปรากฏผลการประเมินว่า ส่วนมากอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ซึ่งไม่ถึงว่าดีและเมื่อดูจากการประเมินตามมาตรฐาน มาตรฐานที่ 4 และ 5 ด้านผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และจากการประเมิน รับรองมาตรฐานของ สมศ. รอบสามนี้ จาก สมศ. (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2559) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า พื้นฐานของ

พระภิกษุสามเณรที่มาศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่อยู่ติดชายแดนบางโรงเรียนพระภิกษุ สามเณรส่วนมากเป็นชาวไทยภูเขาและเป็นถิ่นที่ทุรกันดาร อาจจะเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย คือ ครูหรือบุคลากรทำหน้าที่สอนหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นและมีความลำบากในการเดินทาง แต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่ได้รับตามวุฒิการศึกษา จนทำให้เกิดปัญหาครูหรือบุคลากรลาออกเพื่อไปทำงานในที่ที่ให้เงินเดือนสูงกว่า ทำให้โรงเรียนขาดแคลนบุคลากร ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 21 โรงเรียน รวมจำนวน 349 รูป/คน โดยสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 รูป และครูผู้สอน จำนวน 165 รูป/คน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2560 รวมทั้งสิ้นจำนวน 186 รูป/คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้เอกสารแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 23) คือ

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

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **แนวทางการดำเนินงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่วางหนทางไว้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ระดับสถานศึกษา วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพชุมชนกัลยาณมิตร โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. **กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง วิธีการเป็นขั้นตอนการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ประกอบด้วย

2.1 **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** หมายถึง วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) หมายถึง ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน

2.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ในด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (ตามประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วย โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553) โดยมีสถานะภาพเป็นพระภิกษุ ที่มีพรรษา 5 ปีขึ้นไป หรือมีการแต่งตั้งจากเจ้าอาวาสวัดหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสหรือพระภิกษุที่ได้รับแต่งตั้งจากเจ้าอาวาสให้เป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ ที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานสอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

6. เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานธุรการและงานทะเบียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

7. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย หมายถึง สถานศึกษาที่วัดจัดตั้งขึ้นโดยขออนุญาตจัดตั้งขึ้นไปตามลำดับจนถึงเจ้าคณะจังหวัด (เจ้าสำนักเรียนคณะจังหวัด) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น – ตอนปลาย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีนักเรียนที่เป็นพระภิกษุและสามเณรมาศึกษาเล่าเรียนในจังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชยาภิมุขวิทยาคม โรงเรียนพุทธวิถวิทยา โรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา โรงเรียนวัดเจติยหลวงวิทยา โรงเรียนวัดอามาศวิทยา โรงเรียนวัดศรีไต้วิทยา โรงเรียนวัดวิเชตรมณี โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา โรงเรียนวัดป่าตาลใต้ โรงเรียนวัดไชยสถานวิทยา โรงเรียนพุทธศาสตร์ศึกษา โรงเรียนวัดแม่คำวิทยา โรงเรียนบุญเรืองวิทยา โรงเรียนเวียงชัยพิทยา โรงเรียนวัดฝิ่งหมื่นวิทยา โรงเรียนหนองบัวพิทยา โรงเรียนเวียงแก่นวิทยา โรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา โรงเรียนดงชัยพิทยา โรงเรียนพระธาตุเวียงฮ่อปริยัติศึกษา และโรงเรียนวัดหมื่นพุทธวิทยา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางการสร้างเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำข้อเสนอแนะของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บทฉบับแรกของประเทศไทย อันจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่รองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการในเรื่องต่อไปนี้

- 1) บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา
- 3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนการสอน พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศและการวัดผลประเมินผล
- 4) ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
- 6) การบริหารการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินอื่น

7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการออก จากราชการ

8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน สถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12) จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากร ทาง การศึกษาในสถานศึกษาบริหารกิจการของหน่วยงานการศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามี อำนาจ หน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2) วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของ สถานศึกษา

3) จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศและการวัดผลประเมินผล

4) ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบและ ตามอัธยาศัย

5) จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา

6) บริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน

7) วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์

8) จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10) ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่นในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน

11) จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา

12) จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

13) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

14) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สรุปความได้ว่า ภาระที่ต้องรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสนับสนุนการแนะนำ การกระตุ้น การจัดหา การเร่งรัด การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความหมายกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542, หน้า 9) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่บุคลากรในชุมชนเพิ่มพูนความสามารถเพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ชุมชนเป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

กัลยาณี คำแดง (2542, หน้า 19) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มุ่งเน้น กระตุ้นเร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้พัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลาและยังเป็นการ

ขยายศักยภาพให้กับสมาชิกภายในชุมชนที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงหรือสร้างผลงานที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543, หน้า 127) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตน มีรูปแบบ การคิดใหม่ มีการตั้งความมุ่งหวังไว้สูงโดยมีการเรียนรู้ การคิดและทำร่วมกันอย่าง อิสระและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

วีรุธ มาพะสิรานนท์ (2547, หน้า 21) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพและมีผลงานการปฏิบัติงานเต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เชื่อมโยง รูปแบบ เปิดโอกาสให้ทีมงานทำงานประยุกต์เข้ากับงาน มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของ การคิดริเริ่มและสร้างสรรค์อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพ

ทิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2543, หน้า 271) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเกิดจากรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมายและเป็นที่ยอมรับซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ ต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

วอลเคินส์และมาร์ซิค (ทิมพันธ์ เดชะคุปต์ 2543, หน้า 271) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ให้ความหมายว่า เป็นชุมชนที่ให้อำนาจแก่คนของตนเอง มีการบูรณาการคุณภาพเข้ากับชีวิตการทำงาน ให้อิสระสำหรับการเรียนรู้ กระตุ้นความร่วมมือ แบ่งปันผลงานเสริมสร้างการใฝ่รู้และสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

มาร์การ์ดและเรย์โนลด์ (Marguardt and Reynolds 1994, หน้า 212) อ้างอิงใน พิเชฐ เกศวงษ์ (2556, หน้า 10) ให้ความหมายว่า เป็นที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิด วิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันก็ช่วยชุมชนเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งผลทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน

กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนือง

Garvin (1993, หน้า 78 - 91) อ้างอิงใน พิเชฐ เกตวงษ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์แสวงหาและถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนจนสามารถ ปรับเปลี่ยนชุมชนให้รองรับความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) อ้างอิงใน ชูสิทธิ์ เกลี้ยงสง (2556, หน้า 80) สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การเอง โดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนา

Senge (1990, หน้า 98) อ้างอิงใน ชูสิทธิ์ เกลี้ยงสง (2556, หน้า 78) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่า องค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดเป็น ที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกขององค์การ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการมององค์การในระดับกว้าง ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคล ที่มีองค์การเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ ขององค์การอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าองค์การจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์การไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์การโดยส่วนรวมได้

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991, หน้า 1-2) อ้างอิงใน ชูสิทธิ์ เกลี้ยงสง (2556, หน้า 78) เรียก องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็น บริษัทแห่งการเรียนรู้ (learning company) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิก หมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม) และเป็นองค์การที่ปฏิรูปตนเอง (transformation) อย่างต่อเนืองและไม่เพียงแต่ องค์การจะต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน โดยให้ความหมายของ

ปฏิรูป ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและลักษณะขององค์การที่เป็นอยู่อย่างถาวรภาค
ถอนโค่น

Kramlinger (1992, หน้า 46-49) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 79) กล่าวว่ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ประกอบไปด้วยโครงสร้างที่ส่งเสริมให้บุคคลากรทุกคน สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ

Wick and Leon (1993, หน้า 18) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 79) กล่าวว่ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ใช้การเรียนรู้ (learning) เป็นแนวทางในการปฏิรูป (transform) องค์การไปสู่การเป็นผู้นำในทางอุตสาหกรรมใช้การเรียนรู้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลงาน (performance) เพื่อนำสู่ความสำเร็จทางธุรกิจใช้ความมุ่งมั่นจะเรียนรู้ (intentional learning) ในการสร้างความสำเร็จ ให้แก่องค์การ โดยอยู่ภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่หลากหลายกว้างขวาง มีการแทรกการเรียนรู้ เข้าไปในการปฏิบัติงาน (action) ใช้ความรู้พัฒนาความสามารถใหม่ (new capabilities) สร้างเสริมสมรรถนะใหม่ ๆ

Mastenbroek (1993, หน้า 182) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 79) ให้ความหมายไว้ว่ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์การ ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์การในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยการใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการ เข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจ (empowerment) แก่คนในองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยง การพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์การและชุมชนที่องค์การตั้งอยู่

Marsick and Watkins (1994, หน้า 43-45) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 79) กล่าวว่ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์การ ในขณะที่เดียวกันองค์การต้องส่งเสริม ความเป็นเลิศให้สมาชิก โดยการใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจให้กับสมาชิกเพื่อสร้างความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและการช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกขององค์การและชุมชน

Dixon (1994, หน้า 136) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 79) ได้สรุปความหมายต่าง ๆ ของ องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่า การมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น คุณภาพของทักษะความรู้ที่บุคคลมี จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทำให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ดีที่ถูกต้อง เชื่อถือได้มากขึ้นในการปฏิบัติงาน

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ยังให้ความสำคัญของระบบเปิดที่องค์การมีความสัมพันธ์กับภาวะแวดล้อม องค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันต่าง ๆ ให้ได้้องค์การในฐานะนิติบุคคลต้องมีการเรียนรู้โดยผ่านทีมและยังให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความคิดร่วมกัน มีความเชื่อความเข้าใจ ความเห็นร่วมกันที่ต้องมีการสืบค้นตรวจสอบและขยายความคิด เพื่อเกื้อหนุนการปฏิบัติการขององค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผ่านวิสัยทัศน์ คุณค่าและปรัชญาของแต่ละองค์การยึดถือ นอกจากนี้แล้ว องค์การแห่งการเรียนรู้ ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงรุก (proactive change) คาดคะเนต่อกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้ทันการณ์

Nevis et al (1995, หน้า 73) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 80) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์การที่มุ่งรักษาและพัฒนาการปฏิบัติที่จะต้องอาศัยประสบการณ์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นและคงที่อยู่กับองค์การ Nevis แม้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้ปฏิบัติไปก็ตามองค์การจะเรียนรู้ไปพร้อมกับการผลิตและ/หรือขณะให้บริการ

Marquardt and Reynolds (1996, หน้า 4) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 80) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่ด้วย

Gephart et al (1996, หน้า 35) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 80) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์เป็นองค์การที่มีการวิเคราะห์ ควบคุม การบริหารจัดการและวางแนวทางในการเรียนรู้โดยกลยุทธ์ โครงสร้างระบบผู้นำ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลากรที่มีการเรียนรู้ในทุกระดับ

Luthan (2002, หน้า 147) อ้างอิงใน ชูลีพร เกลี้ยงสง (2556, หน้า 80) ได้ให้ความหมาย ขององค์การการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นการนำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์การ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) อ้างอิงใน อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี ที่ประกอบด้วยแบบแผนทางพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเชื่อและบรรทัดฐาน เป็นต้น ส่วนนิยามคำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ

เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล การปฏิบัติงานและการร่วมมือร่วมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และส่วนที่สองเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิจารณ์ พานิช (2555) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบหรือที่เรียกได้ว่าเป็น “การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” (CQI – Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ มีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาท โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์ (2554) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการพูดคุยของครู ในด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของผู้เรียนตามสภาพจริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดีมีคุณสมบัติสำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ ประการที่หนึ่ง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “สนาม” หรือพื้นที่ของครูที่มีลักษณะเฉพาะ ประการที่สอง คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะเป็น “วิถี” ที่เข้าได้กับวิถีชีวิตของครูในโรงเรียน นั่นหมายความว่าโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน หากบ้านเป็นที่รักเช่นใด โรงเรียนและนักเรียนและเพื่อนครูก็เป็นที่รัก เช่นนั้น ประการที่สาม คือ ผู้ปกครองเป็นส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ประเวศ วะสี (2556) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมี

เป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและเกิดผลดีต่อตัวครูเอง ให้มีความสามารถ มีความสุขและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการ/กลไกที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูผู้การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจ ร่วมกัน ผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Wenger (1998) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือทางวิชาชีพ ของบุคลากรในองค์การเพื่อร่วมกัน พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้อื่น

The National Staff Development Council (2001) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่มุ่งเน้นการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ยั่งยืนและเข้มข้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของครูและผู้บริหารเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ การเรียนรู้ทางวิชาชีพจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและการเรียนรู้

Henry Timperley (2008) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถูกกำหนดขึ้นโดยบริบทด้านการปฏิบัติงานของครู ซึ่งโดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมโดยรวมของโรงเรียนและบริบทของชุมชนและสังคมในสถานการณต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยประสบการณ์การทำงานของครูนั้นถูกกำหนดขึ้นจากความเข้าใจและความเข้าใจนั้นนำมาสู่ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพจะต้องเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมการสอนเฉพาะกับผลลัพธ์ของผู้เรียนเชิงค่านิยม เพื่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียน

Michigan Department of Education (2011) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ระบบการพัฒนาความรู้

ทักษะและความสามารถเฉพาะของบุคลากร ที่ได้กำหนดขึ้นโดยทีมงานและบุคลากรภายในองค์การ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อสนับสนุนผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

Mayer and Lloyd (2011) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในด้านการคิด ความรู้ ทักษะ อุปนิสัยและ/หรือการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนในด้านองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกิจวัตร

Henry Country Schools (2014) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการพัฒนาประสิทธิผลของครูและผู้บริหารอย่างลึกซึ้ง ยั่งยืนและเข้มข้น เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Office of Education (2014) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการแสวงหาและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และโปรแกรมการเรียนรู้ที่ออกแบบขึ้น เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะและทัศนคติทางวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นกระบวนการแห่งความก้าวหน้าและการพัฒนาครูในการพิจารณาและสร้างความท้าทายต่อบทบาท กลยุทธ์การสอน ตลอดจนพัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระและการเรียนรู้ของผู้เรียน

McLaughlin and Talbert (2006) อ้างอิงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2559, หน้า 4) ให้คำนิยามว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมมือรวมพลังของครูในการทำงาน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน

DuFour (2007) อ้างอิงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2559, หน้า 37) ผู้ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

Stoll and Louis (2007) อ้างอิงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2559, หน้า 38) อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ "กลุ่มของครูที่มาร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งมีการสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ"

Amol Padwad and Dixit (2008) อ้างอิงใน เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2559, หน้า 38) อธิบายเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การเจริญเติบโตหรือเกิดพัฒนาการของบุคคลและเกิดความเป็นมืออาชีพขึ้น

เอกสารการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สถานศึกษา (2560, หน้า 4) ให้ความหมาย ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ไม่ใช่ หัวเรื่องในการสอน

วัตถุประสงค์ของ PLC 1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน 3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน PLC ถือว่าทุกคนคือ คนเชี่ยวชาญในงานนั้นจึงเรียนรู้ร่วมกันได้

สรุปความได้ว่า การที่ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการจัดการและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรและจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาต่าง เรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

The Department of Education and Training (2005) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 17) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ที่มีประสิทธิผลนำมาสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการร่วมมือร่วมพลัง ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงเรียนโดยการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ (Seven Principals of Effective Professional Learning) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focused on student learning) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยครูจะต้องใช้แหล่งข้อมูลของผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกิดจากการวิเคราะห์ เป้าประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลการปฏิบัติของผู้เรียน ทั้งนี้ การวิเคราะห์เหล่านั้น ทำให้ครูสามารถกำหนดได้ว่า ครูจะต้องเรียนรู้อะไร ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเพิ่มความมั่นใจในการใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูเข้าใจในวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระมากยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน

2. มุ่งเน้นการเข้าถึงการปฏิบัติงานของครู (Focused on and embedded in teacher practice) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นขึ้นอยู่กับโรงเรียนและการปฏิบัติงานทางการสอนในแต่ละวันของครู โดยประสบการณ์การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันของครูในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและใช้สถานการณ์เหล่านั้นเป็นฐานในการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือที่เรียกว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ใช้แหล่งทรัพยากรจากภายนอกโรงเรียนอัน หมายถึง แนวคิดและความรู้ต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

3. มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน (Focus on and based on research) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ช่วยปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครูจะต้องประยุกต์ใช้งานวิจัยในการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาแนวทางการเรียนรู้และการสอนที่ดีที่สุด โดยผลการวิจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล เนื้อหาสาระที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน หลักสูตรและการประเมินผล

4. มุ่งเน้นการร่วมมือร่วมพลัง (Focus on collaborative) โอกาสชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูนั้นจะต้องเชื่อมโยงกับความจำเป็นของครูแต่ละคนบนพื้นฐานของการแก้ปัญหาร่วมกัน ในการทำงานเป็นทีมนั้น ครูทุกคนจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหา

ด้านการสอนและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียนโดยที่ทีมงานจะแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและสร้างเงื่อนไขสนับสนุนการสะท้อน ผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การสะท้อนผล การปฏิบัติงานจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของ ครูและการออกแบบโอกาสการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากร ภายนอก สามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น การสะท้อนผลการปฏิบัติงานจาก ศึกษานิเทศก์จะช่วยพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้แก่ครู เป็นต้น

5. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐาน (Focus on evidence based and data driven) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นจะต้องอาศัยข้อมูลและหลักฐาน ทางการศึกษา เป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาครู กล่าวคือ ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การจะ ช่วยในการพิจารณา ออกแบบ ติดตาม การวัดและการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการประเมินผลผู้เรียนเป็นระยะ ๆ จะช่วยให้ครูปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสมได้ในขณะที่การประเมินผลโดยรวมสามารถวัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ การปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ความรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนหลักฐานทางการศึกษาด้าน ผู้เรียน ครูโรงเรียน ตลอดจนเอกสารหลักฐานทาง วิชาการอื่น ๆ เช่น วารสารทางการศึกษา ที่ รวบรวมไว้นั้น จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนา ผู้เรียนที่เหมาะสม

6. มุ่งเน้นการสนับสนุนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Focus on ongoing and supported) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การ สะท้อนผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนั้น จะต้องบูรณาการ กระบวนการที่หลากหลายและต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ โดยการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้าง สรรค์นวัตกรรม ทางการสอนจะต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุนจากภายนอกเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนและการปฏิบัติงานในชั้นเรียน

7. มุ่งเน้นการรับผิดชอบส่วนบุคคลและการรับผิดชอบร่วมกัน (Focus on an individual and collective responsibility) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องเกิดขึ้นในทุก ระดับของ ระบบการศึกษา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลและความรับผิดชอบร่วมกันทั้งใน ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานระดับประเทศ สำหรับครูและผู้นำโรงเรียนนั้น การเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่ง เป้าหมายดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาขีด

ความสามารถของระบบโดยรวม โดยการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งระบบจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญของครู 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge)

1.1 ครูจะต้องมีความเข้าใจ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ครูจะต้องมีความรู้ด้านกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิผล

1.3 ครูจะต้องมีความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องมีความเข้าใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไรและสอนอย่างไร จึงจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.4 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถด้านอภิปัญญาหรือการรู้คิดของผู้เรียน โดยครูจะต้องบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรทางการศึกษา

2. องค์ความรู้ด้านสาขาวิชา (Discipline Knowledge)

2.1 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับรายวิชา กรอบแนวคิด ความคิดและกระบวนการของรายวิชานั้น ๆ ตลอดจนองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชานั้น ๆ

2.2 ครูจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดกรอบแนวคิดของรายวิชาซึ่งส่งผลต่อการจัดเนื้อหาสาระและคำถามเพื่อนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ต่อไป

2.3 ครูจะต้องมีความสามารถในการใช้และบูรณาการทางด้านภาษาเฉพาะเพื่อแปลงรายวิชานั้น ๆ สู่กิจกรรมในชั้นเรียน

3. องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge)

3.1 ครูจะต้องมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนในเนื้อหาสาระของรายวิชาต่าง ๆ ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมและความเข้าใจที่ผิดพลาดเชิงเนื้อหาสาระของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล

3.2 ครูจะต้องมีทักษะในการสร้างและการนำเสนอเนื้อหาสาระของรายวิชาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเป็นแบบอย่าง การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบสถานการณ์จำลอง การสาธิต เป็นต้น

3.3 ครูจะต้องมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับวิธีการที่หลากหลายที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามกรอบการประเมินผลที่กำหนดไว้

3.4 ครูจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของวัสดุอุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น โดยรูปแบบของการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้กลุ่ม การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การติดตามการปฏิบัติงาน การนิเทศก์ การจัดอบรมภายในโรงเรียน การจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ นอกโรงเรียน การเข้ารับการศึกษ การอ่านเชิงวิชาชีพทั้งแบบมี โครงสร้างและส่วนบุคคล การเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น การเรียนรู้ออนไลน์ การสนทนาทางวิชาชีพ

Scheerens (2007) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 20) กล่าวว่า องค์ความรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระ (Content Knowledge) 2) องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge) 3) ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน (Insight in Student Learning) และ 4) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge)

European Commission (2010) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 20) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาทางวิชาชีพครู โดยได้กล่าวถึง การเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการพัฒนาองค์ความรู้ ของครู 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระในรายวิชา (Subject Matter Knowledge) กล่าวคือ องค์ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญของแต่ละรายวิชาซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญและจะต้องกำหนดไว้ใน การฝึกอบรมครู เนื่องจากการมีองค์ความรู้ที่สำคัญในเนื้อหาสาระของรายวิชาส่งผลต่อองค์ความรู้โดยรวมของครูที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนและการจัดการเรียนการสอน

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ (Teaching and Learning Knowledge) กล่าวคือ กระบวนการสอนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระของแต่ละรายวิชา ดังนั้น ครูจะต้องมีความสามารถในการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับเนื้อหา เพื่อออกแบบ การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge) กล่าวคือ ครูจะต้องบูรณาการองค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระกับทักษะ กระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อกำหนดหัวข้อในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการนำเสนอทางการสอน การใช้ภาพประกอบ การเปรียบเทียบ การยกตัวอย่าง การอธิบาย การนำเสนอ

การเข้าใจวิธีการสอนที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสิ่งที่ยากให้ง่ายยิ่งขึ้น ตลอดจนการเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้เดิมของผู้เรียน

สรุปความได้ว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สำคัญ 3 ประการ คือ องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระของรายวิชา (Content Knowledge) และองค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Content Knowledge)

คุณลักษณะของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีคุณลักษณะ สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวังระดับสูงและข้อผูกพันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้เรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ/ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียน

4. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์การ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม เสรีภาพและการชี้นำตนเองของโรงเรียนเพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างอย่างสาธารณะ เพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ จากเพื่อนร่วมงานเพื่อเรียนรู้ ทบทวนและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) อ้างอิงใน อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดย วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วมและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจ ร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพและความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมนักเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

Louis et al (1995) และ Bryk Camburn and Louise (1999) อ้างอิงใน อนุสรราชวรณวงศ์ (2558, หน้า 24) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms and Values) หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การพัฒนาหลักสูตร

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์การในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันการสร้างองค์ความรู้ แนวคิดหรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student's Learning) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนของครูจะต้องเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบความสำเร็จ

4. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยที่เชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนนั้นส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน

5. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Derivatization Practices) หมายถึง การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้แนวทางการ

ดำเนินงานสู่ความสำเร็จและทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งครูจะต้องมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

Newman et al (1996) อ้างอิงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 24) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Essential Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Norm) หมายถึง การมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน เพื่อให้ครูมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

2. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Focus on Student Learning) หมายถึง การมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องสร้างสรรค์งานของครู เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของนักเรียน

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างครูเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของครู โดยการสนทนานั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูอันเป็นสมาชิกในชุมชน

4. การเปิดเผยการปฏิบัติงาน (Derivatized Practice) หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูในการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตน

5. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียน

สรุปความได้ว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การร่วมมือรวมพลัง การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน ร่วมไปถึงภาวะผู้นำที่สร้างให้เกิดการนำร่วม ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพชุมชนกัลยาณมิตร โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
เอกสารการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning
Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (2560, หน้า 13)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ
PLC (Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็น 3 ระดับ
ดังนี้

1. ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ระดับสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อน PLC สู่สถานศึกษาระดับ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	คณะกรรมการประกอบด้วย 1. ผู้บริหารระดับสูง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 3. สำนักพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	
2. กำหนดรูปแบบ กระบวนการ PLC ของ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	2.1 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้อำนวยการ สถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ และครูเพื่อออกแบบสำรวจ ความต้องการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู พร้อมทั้ง ดำเนินกิจกรรม PLC 2.2 ประชุมกำหนดรูปแบบ กระบวนการ PLC ของ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย	ระหว่างวันที่ 3-5 กุมภาพันธ์ 2560 ระหว่างวันที่ 2-4 มีนาคม 2560

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	<p>การสังเคราะห์กระบวนการ PLC จากนักวิชาการ หน่วยงานราชการ และ มหาวิทยาลัย</p>	
<p>3. ประชุมเชิงปฏิบัติการ กระบวนการ PLC</p>	<p>3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ให้กับผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p> <p>3.2 อบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา สำหรับ ศึกษานิเทศก์</p>	<p>วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560 ระหว่างวันที่ 31 มีนาคม – 6 เมษายน 2560</p>
<p>4. ออกแบบและวางแผนแนวทางการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>4.1 กำหนดบทบาทหน้าที่ คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ในระดับ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา</p> <p>4.2 กำหนดรูปแบบการ รายงานผลด้วยระบบ Online</p> <p>4.3 จัดทำคู่มือประกอบการ อบรมเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่อสถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
5. อบรมเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้ สถานศึกษา ระดับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา	อบรมเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 6 คน	ระหว่างวันที่ 26 เมษายน – 3 พฤษภาคม 2560
6. กำกับ ติดตาม นิเทศและ ประเมินผลการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC	6.1 วางแผนและจัดทำ เครื่องมือการติดตามและ ประเมินผลการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC 6.2 คณะกรรมการติดตาม และประเมินผลระดับ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ออก ติดตามและประเมินผลการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา 6.3 คณะกรรมการติดตาม และประเมินผลระดับ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุป และรายงานผลการติดตาม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา 6.4 เร่งรัด ติดตามและ สนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาที่	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	ไม่ประสบความสำเร็จในการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	
7. สรุปและรายงานผลการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุป และรายงานผลการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อรายงาน ผู้เกี่ยวข้อง	
8. กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถอดบทเรียนและยก ย่องเชิดชูเกียรติการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	8.1 สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา 8.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่มี กระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	

ตาราง 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
<p>1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา</p>	<p>คณะกรรมการจำนวนตาม ความเหมาะสม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา 2. รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา 3. บุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การศึกษา 4. บุคลากรการกลุ่มนโยบาย และแผน 5. บุคลากรกลุ่มบริหารงาน บุคคล 6. ผู้บริหารสถานศึกษา 7. ครู ฯลฯ 	<p>เมษายน 2560</p>
<p>2. กำหนดแผนงานการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา</p>	<p>จัดทำแผนงานการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างทีมงาน PLC ระดับ กลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์/สหวิทยา เขต ฯลฯ 2 สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา 3. สร้างเครือข่ายกับ หน่วยงานอื่น (มหาวิทยาลัย 	<p>พฤษภาคม 2560</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	<p>องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ)</p> <p>4. กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล</p> <p>5. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	
<p>3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา</p>	<p>3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับดังนี้ 1) ค้นหาปัญหา 2) หาสาเหตุ 3) แนวทางแก้ไข 4) ออกแบบกิจกรรม และ 5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล</p> <p>3.2 สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>พฤษภาคม – กรกฎาคม 2560</p>
<p>4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล</p>	<p>4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา</p> <p>4.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC</p>	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	<p>ผู้สถานศึกษา ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาและ สถานศึกษา</p> <p>4.3 เร่งรัด ติดตามและ สนับสนุน สถานศึกษาที่ไม่ ประสบความสำเร็จในการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา</p>	
<p>5. สรุปและรายงานผลการ ดำเนินการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้ สถานศึกษา</p>	<p>5.1 คณะกรรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ระดับสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา สรุป และรายงานผลดำเนินการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา</p> <p>5.2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษารายงานผลการ ดำเนินการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ต่อสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	
<p>6. กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถอดบทเรียนและยก ย่องเชิดชูเกียรติการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา</p>	<p>6.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา</p> <p>6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	สถานศึกษา ที่มีกระบวนการ ดำเนินการที่ดีสามารถเป็น แบบอย่างได้และเผยแพร่ด้วย วิธีการที่หลากหลาย	

ตาราง 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานระดับสถานศึกษา

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. แต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา	คณะกรรมการจำนวนตาม ความเหมาะสม 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2. รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา 3. หัวหน้าหมวด / ฝ่าย 4. ครู ฯลฯ	
2. กำหนดแผนงานการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา	จัดทำแผนงานการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ผู้สถานศึกษา ประกอบด้วย 1. สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา 2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา (พาดู พาคิด พาทำ) 3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงาน อื่น (ระดับบุคคล ระดับ องค์การ ระดับหน่วยงาน) 4. กำกับ ติดตาม นิเทศและ	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	<p>ประเมินผล</p> <p>5. ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	
<p>3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา</p>	<p>3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับดังนี้ 1) ค้นหาปัญหา 2) หาสาเหตุ 3) แนวทางแก้ไข 4) ออกแบบกิจกรรม และ 5) สู่การปฏิบัติ สะท้อนผล</p> <p>3.2 สรุปรายงานผลและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	
<p>4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล</p>	<p>4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา</p> <p>4.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา</p> <p>4.3 เร่งรัด ติดตามและสนับสนุน ข้าราชการครูและ</p>	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	
5. สรุปรายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC	<p>5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา พร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>5.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ในสถานศึกษา</p> <p>5.3 สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	
6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนและยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	6.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับ	

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
	บริบทของสถานศึกษา 6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีกระบวนการ ดำเนินการที่ดีสามารถเป็น แบบอย่างได้และเผยแพร่ด้วย วิธีการที่หลากหลาย	

การแบ่งระดับของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่ายและระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่ง ตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) และ (วิจารณ์ พานิช, 2555) อ้างอิงใน เอกสารการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (2560, หน้า 21) คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้ จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส

ในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาระบบวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาระบบวิชาชีพระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตร คอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สัมผัสใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสาคีรี สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษาและครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาระบบวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์ เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบของกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

เอกสารการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา (2560, หน้า 23–27) กล่าวถึงองค์ประกอบของ กระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตรและโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไป

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วม มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”
2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทางและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน
4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้

ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานและพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนานบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำรวมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำโดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะ

สามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การได้ซึ่งผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสรภาพจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

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

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่น่าเบื่อ คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่ม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงาน ของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครูเห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

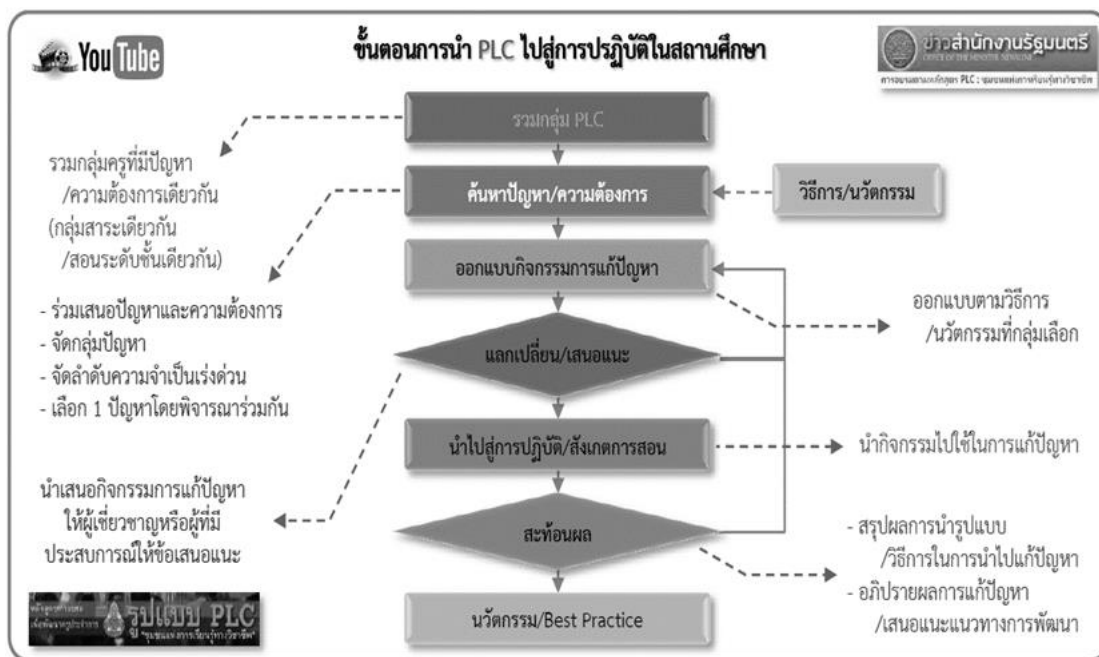
องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียนที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังขะ” ถือศีลหรือหลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดันดังกล่าวนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่ สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปความได้ว่า การดำเนินงานเป็นขั้นตอน เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภายใต้การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ระดับสถานศึกษา คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกัน แบบที่มาร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

แนวทางการบูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับสถานศึกษา

สพป. เชียงราย เขต 2 (2560, ออนไลน์) อ้างอิงใน ข่าวสำนักงานนายกรัฐมนตรื (2560) ได้เสนอขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ดังนี้



ภาพ 1 ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2560, หน้า 19) ได้เสนอขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา มีคณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม คือ

- 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- 1.3 หัวหน้าหมวด / ฝ่าย
- 1.4 ครู

2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา โดยจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 2.2 สร้างความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

(พาดู พาคิด พาทำ)

- 2.3 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน)

2.4 กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับ ดังนี้

3.1.1 ค้นหาปัญหา

3.1.2 หาสาเหตุ

3.1.3 แนวทางแก้ไข

3.1.4 ออกแบบกิจกรรม

3.1.5 นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล

3.2 สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล

4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

4.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา ดำเนินการกำกับติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

4.3 เร่งรัด ติดตามและสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

5. สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC พร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา

5.3 สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนและยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

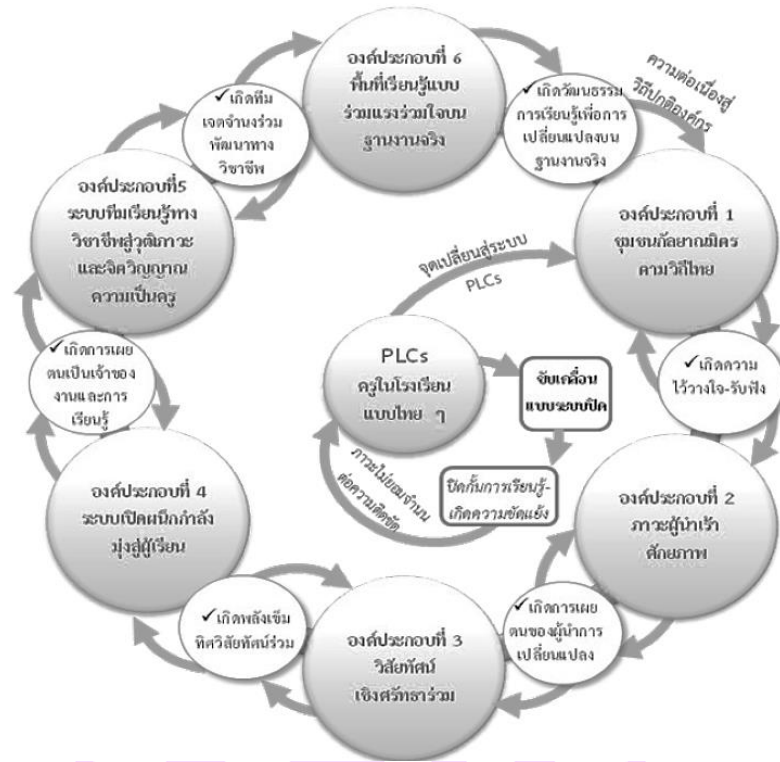
6.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีกระบวนการ
ดำเนินการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

วิธีการทำงานและกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

1. ต้องมีการรวมกลุ่มและกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
 - 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
 - 1.3. ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมง
ชัดเจนจะดีมาก
 - 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระ
เพิ่มขึ้น
 - 1.5. การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ
2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC
 - 2.1 ผู้อำนวยการความสะดวก
 - 2.1.1 รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
 - 2.1.2 ควบคุมประเด็นการพูดคุย
 - 2.1.3 ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น
 - 2.2 สมาชิก
 - 2.2.1 เปิดใจรับฟังและเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
 - 2.2.2 รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อ ยอด
 - 2.3 ผู้บันทึก
 - 2.3.1 สรุประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook

วรัลัษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557, หน้า 5) ได้เสนอรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ไว้ดังนี้



ภาพ 2 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย

องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย เป็นชุมชนแห่งการเอาใจใส่และรับฟังรวมถึงการทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตร ที่ยึดเหนี่ยวกันไว้ด้วยความรู้สึกแบบเกื้อกูลเอื้ออาทร เน้นความสัมพันธ์กันในแนวราบเฉกเช่นคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า แนวตั้งจากวัฒนธรรมแบบปกป้องผู้วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟัง (4) การเปลี่ยนผ่านจากความขัดแย้งสู่วัฒนธรรมเคารพความแตกต่าง อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ศึกษาหลายแห่งมีการจัดองค์กรหันต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคบนพื้นฐานวิถีไทย ที่ถือได้ว่าเป็นต้นทุนสำคัญของสังคมไทยที่มีวิถีในการตั้งวงพูดคุย การทักทาย การเชื่อมโยงกันด้วยรอยยิ้ม การอาสาแบ่งปันช่วยเหลือส่วนรวมกล่าวคือมีลักษณะการยึดเหนี่ยวรวมตัวกันได้ง่ายผ่านความรู้สึกที่มีต่อกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวัลย์ เรือนคำ (2552) ระบุว่า “บุคลิกภาพคนไทยวัยทำงานจัดอยู่ในกลุ่ม Amiable adaptor คือ ชอบช่วยเหลือ เป็นมิตร ยิ้มแย้ม เป็นผู้ฟังที่ดี ใจเย็น รักสงบเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นและยังสอดคล้องกับความหมายของคำว่า ชุมชน ของ

ประเวศ วะสี และคณะ (2547) กล่าวโดยสรุปว่า “ชุมชนคือการรวมกลุ่มตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะ เป็นในครอบครัวหมู่บ้าน หรือในบริบททางสังคมอื่น ๆ ที่รวมตัวร่วมคิด ร่วมทำ โดยมี วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความใกล้ชิด มีความเอื้ออาทรต่อกันและมีการเรียนรู้ร่วมกันบนพื้นฐาน ความไว้วางใจ” ยังสอดคล้องกับ Sergiovanni (1998) กล่าวคือ PLC เป็นชุมชนที่สร้างเสริม วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการเคารพต่อกันจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้าง สัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงาน การเน้น “วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการ” ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ยึดถือ “ค่านิยมเชิงคุณธรรม จริยธรรม” เช่นการเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อการปฏิบัติงานและการ ดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น เช่นเดียวกันยังสอดคล้องกับ Stoll and Louis (2007) กล่าวโดยสรุปว่า PLC เป็น “กลุ่มที่เหนียวแน่นจากเชิงสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ สามารถเปิดใจเข้าหากันเป็นเบื้องต้น ซึ่งชุมชนกัลยาณมิตรฯ มีลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การหล่อเลี้ยงธรรมชาติการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูลของคนในองค์กร (2) เปลี่ยนจากอยู่แบบ เป็นทางการสู่บรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว (3) เปลี่ยนภายใน” ที่เกิดจาก “จริยธรรมการดูแลซึ่งกันและกันเชื่อมโยงกับชีวิตครู นักเรียนและผู้นำสถานศึกษา” ชุมชน กัลยาณมิตรฯ จึงเป็นทั้งเหตุปัจจัยที่ทำให้ PLC มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งความไว้วางใจ เปิดใจ รับฟังและให้ความเชื่อมั่นกับศักยภาพซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ องค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างมาก พบว่า ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเร้าศักยภาพนั้น มี ลักษณะการนำที่เริ่มจากนำตนเองเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่มีพลัง เพียงพอในการเหนี่ยวนำศักยภาพผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำร่วมด้วย โดยเน้นการทำหน้าที่ เอื้ออำนวยปัจจัยต่าง ๆ อย่างเข้าใจบริบท เพื่อนำเร้าให้คนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา มีแรง บันดาลใจในการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยมีผู้นำเป็นทั้ง แบบอย่างและแรงบันดาลใจ อย่างไรก็ตาม ลักษณะการนำของผู้นำเร้าศักยภาพเป็นการนำเร้า แต่ไม่แทรกแซงถือเป็นศิลปะการเร้าศักยภาพคนที่ไม่มีรูปแบบตายตัวขึ้นอยู่กับการรับรู้อย่าง ว่องไวของผู้นำที่มีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะเข้าใจและเข้าถึงสภาวะการเรียนรู้ของครู หนึ่ง ลักษณะ ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำเร้าทางปัญญาปฏิบัติ (2) ภาวะผู้นำเร้า สัมพันธภาพด้วยการเปิดประตูใจ (3) ภาวะผู้นำแบบไม่นำหรือจุดอ่อนจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครูสมัครใจที่จะร่วม PLC ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีสายตา ที่เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของคน” การสร้างผู้นำเช่นนี้จึงเป็นการสร้างจากในงานที่ปฏิบัติจริง มากกว่าการพัฒนาออกหน้างานจริงให้เกิดปัญญาปฏิบัติในตัว ผ่านการปฏิสัมพันธ์กันในงาน

จริงจนเกิดผู้นำใน PLC ให้มากที่สุด เพื่อทำหน้าที่เหนี่ยวนำศักยภาพซึ่งกันและกันจนถึงจุดสูงสุดทางวิชาชีพครูที่เรียกว่า วุฒิภาวะหรือจิตวิญญาณความเป็นครูนำร่วมกัน (4) ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ ลักษณะผู้นำเร้าศักยภาพเช่นนี้ในพื้นที่ศึกษามีทั้งผู้นำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติมีแรงบันดาลใจสามารถนำตนเองให้มีศักยภาพในการนำหรือผู้นำที่เกิดจากการเร้าศักยภาพของผู้นำจนเกิดแรงบันดาลใจและมองเห็นหนทางการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanold (2011) ระบุว่า “ผู้นำควรตระหนักถึงการมุ่งเร้าศักยภาพในจุดแข็งมากกว่า

องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม องค์ประกอบนี้เป็นผลสืบเนื่องจากระบบเปิดที่เอื้อให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างตระหนักถึงคุณค่าในงาน นั้น ๆ ทำให้เกิดแรงขับที่จะทำความเข้าใจกับทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งพบว่า วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ความเชื่อร่วม (2) คุณค่าร่วม โดยเฉพาะคุณค่าแท้ที่มีความหมายสัมพันธ์ชีวิตตนเองและวิชาชีพ (3) เป้าหมายร่วมเป้าหมายร่วมหลัก 4 ด้าน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของเรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ การรู้จักตนเองและพัฒนาวุฒิภาวะและการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสุดท้าย คือ (4) ภารกิจร่วม อย่างไรก็ตามวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมดูเหมือนจำเป็นต้องอยู่ในตัวผู้นำและครูที่ทำงานร่วมกัน เพื่อสะท้อนเป็นอุดมการณ์ทางวิชาชีพที่ใช้เป็นจุดยึดเหนี่ยวร่วมกันจนถึงจุดที่ทีมครูสามารถละตัวตนและอุทิศตน เพื่อเป้าหมายทางวิชาชีพร่วมกันคือ การเรียนรู้ของเด็กเป็นสำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1994) ที่กล่าวว่า “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” ของชุมชน PLC ที่ ยึดถือ เรื่อง “คุณงามความดี” เช่นกันได้สนับสนุนค่านิยมคุณความดีพื้นฐานของวิสัยทัศน์ร่วมกันในวิชาชีพครู คือ “การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน (Hord, 1997) และการมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990; DuFour et al., 2006) นอกจากนั้นการทำงานใน PLC วิสัยทัศน์ระดับจิตวิญญาณที่สามารถทำให้วิสัยทัศน์มีคุณค่าและมีพลังมากพอที่จะสร้างศรัทธาร่วม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanold (2011) ที่ว่า “ความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนหากสามารถนำมาให้มารวมกันได้ก็จะทำให้โรงเรียนเข้มแข็งและสวยงาม เพราะไม่มีมนุษย์เพียงคนเดียวที่สามารถจะตอบคำถามได้ทุกอย่าง แต่เราเรียนรู้ได้เราจึงต้องนำซึ่งกันและกันให้พัฒนาและเติบโตตลอดเวลา” อีกทั้งการนำให้เห็นวิสัยทัศน์ทางวิชาชีพร่วมกันรวมถึงการทำให้สมาชิกเกิดวิสัยทัศน์เสมือนเข้มทิศให้กับชีวิตตนเองและเข้มทิศร่วมกันของสมาชิกเป็นแรงขับที่ทำให้เกิดความรู้สึกของการเป็นผู้นำร่วมกันสู่

เป้าหมายเดียวกัน คือ ผู้เรียน ยังสอดคล้องกับ Hord (1997) ที่มองในมุมมองเดียวกัน โดยมอง การรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2554) จนมีลักษณะของการทำงานที่ครูแต่ละ คนรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของงานและพร้อมที่จะอาสาเผยตนเป็นผู้นำปฏิบัติใน PLC ร่วมกันอย่างมี วิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของศิษย์เป็นเป้าหมายสำคัญ

องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบฉันทิกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ระบบเปิดเป็นระบบที่เป็น ผลจากบรรยากาศการอยู่ร่วมกันแบบชุมชนกัลยาณมิตรฯ จนเกิดความไว้วางใจจึงกล้าเปิดเผย ความรู้สึกจึงทำให้เกิดบรรยากาศรับฟัง รวมถึงการเผยความสามารถทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม พบว่าระบบเปิดทั้งระบบโรงเรียนและระบบเปิดในพื้นที่เฉพาะที่มีความพร้อม เช่น ระบบ แผนก ระบบหน่วยงานระบบห้องเรียนและแม้กระทั่งระบบที่เล็กที่สุดขององค์กร คือ ระบบใน แต่ละคน ซึ่งพบว่า ระบบเปิดฯ มีลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ (1) การกระจายอำนาจให้แต่ละ หน่วยต้นตัวเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (2) การเปิดออกจากกรอบพิธีกรรมสู่วิถีพร้อมเรียนรู้ (3) การเปิดเพื่อระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อย่างไรก็ตาม ระบบเปิดฉันทิกำลังมุ่งสู่ ผู้เรียน ยังเป็นวิถีที่เป็นธรรมชาติที่เข้าใจธรรมชาติของความเป็นครูเพื่อศิษย์ ที่ต้องการทำ หน้าที่ทางวิชาชีพ เพื่อรับผิดชอบการเรียนรู้ของศิษย์อย่างเต็มที่สอดคล้องกับในพื้นที่ศึกษาที่ ครูทุกคนให้ความหมายของความสุขในการเป็นครูในทิศทางเดียวกัน คือ “การเจริญเติบโตของ ผู้เรียน” สอดคล้องกับ DuFour และคณะ (2006) ที่ระบุว่า “สิ่งที่สำคัญที่สุดของ PLC คือ การ ทำงานที่มุ่งไปที่การเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนเป็นสำคัญ” ระบบเปิด เช่นนี้ จึงเป็นการกระจาย อำนาจการควบคุมแบบรวมศูนย์ไปยังหน่วยย่อยและครูให้มีอำนาจทางวิชาชีพอย่างเต็มที่ เมื่อ ครูรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของห้องเรียนโดยไม่ถูกแทรกแซงจากส่วนกลางอย่างไม่จำเป็น ทั้งใน รูปแบบนโยบายสั่งการขับเคลื่อนรูปแบบเดียวทั้งระบบ รวมถึงความไม่ชัดเจนในคุณค่าของสิ่งที่ ทำในรูปแบบที่ทำ เพราะเป็นสิ่งที่ทำตามที่เคยทำต่อ ๆ กันมา โดยขาดการไตร่ตรองร่วมกันถึง เหตุปัจจัยและคุณค่าที่แท้จริงว่า “พวกเรา ทำเช่นนี้ไปเพื่ออะไร ?” เมื่อระบบเปิดฯ ทำหน้าที่ กระจายอำนาจในหน่วยย่อยต้นตัวรับผิดชอบตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้สู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู เป็น กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในการมุ่งการจัดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกันบนพื้นฐานของการมีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูเป็น เครื่องมือตระหนักถึงอุดมการณ์ทางวิชาชีพอันเป็นพลังขับเคลื่อน เพื่อความรับผิดชอบต่อ การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนร่วมกัน ภายใต้การอยู่กับโจทย์การเรียนรู้ของนักเรียนที่เกิดขึ้น จริงในห้องเรียนมากกว่าการอบรมนอกหน้างาน ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการสำคัญของ

ระบบทีมเรียนรู้ ที่มีลักษณะสำคัญ 2 ด้านได้แก่ (1) การเรียนรู้แบบเปิดจากภายในเชื่อมโยงภายนอก มีแนวทางสำคัญในพื้นที่ศึกษา ดังนี้ การเจริญสติภาวนาด้วยฐานความรู้ลึก เช่น ศิลปะแขนงต่าง ๆ การชมธรรมชาติและการสวดมนต์ภาวนา เป็นต้น การเจริญสติภาวนาด้วยฐานกาย และการเจริญสติภาวนา ด้วยฐานปัญญาเช่น การใคร่ครวญ ผ่านกิจกรรมสุนทรียะสนทนาจิตศึกษาและฟังสติ เป็นต้น (2) การเรียนรู้แบบเปิดจากภายนอกเชื่อมโยงภายใน ลักษณะสำคัญ คือ เป็นการเรียนรู้ในหน่วยงานจริงแบบเป็นทีมร่วมกันซึ่งมีแนวทางสำคัญในพื้นที่ศึกษา ดังนี้ การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้บนฐานการวิจัยและพัฒนา (R&D) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยการศึกษาบทเรียน (lesson study) การเปิดชั้นเรียน (open class) การโค้ช ทั้งการโค้ชงานและโค้ชชีวิตการซึมซับแบบอย่างทางวิชาชีพบนหน่วยงานจริงการจัดการความรู้และการสะท้อนผล เป็นต้น ดังนั้น ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย จึงมีลักษณะกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยึดหลักการเข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ที่เกิดแรงจูงใจในการในการเรียนรู้ร่วมกันก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นมีความหมายกับชีวิตแต่ละคนหรือกล่าวได้ว่าเป็นการรวมตัวกันของผู้เรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในงานที่ลงมือทำร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนาวิชาชีพของ Bredeson (2003) กล่าวโดยสรุปว่า “ทีมเรียนรู้ เป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะทีมที่ใช้โอกาสในการทำงานร่วมกันเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ซึ่งจะมีการวางวัตถุประสงค์การเรียนรู้บทเรียนร่วมกัน จัดทำแผนการแก้ปัญหาาร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ถือว่าเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปในงานและพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง” การพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างมีปัญญาจนสั่งสมเป็นวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูให้ค่อย ๆ ออกงาม อย่างไม่หวั่นไหวต่อความทุกข์ ทำทนาย ให้ไขว่เขวจากอุดมการณ์ทางวิชาชีพ จนสามารถสร้างงานสร้างสรรค์ทางปัญญา เป็นนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้เพื่อเผยแพร่และพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับ DuFour และคณะ (2006) ที่ระบุว่า PLC เป็นการร่วมแรงร่วมใจของทีมสามารถในการเรียนรู้และทำงานสู่เป้าหมายอย่างมีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบ ด้วยการพัฒนาทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความครูของ PLC มีลักษณะสำคัญ คือ เน้นการพัฒนาบนฐานงานจริงมากกว่าการพัฒนานอกหน่วยงานจริง

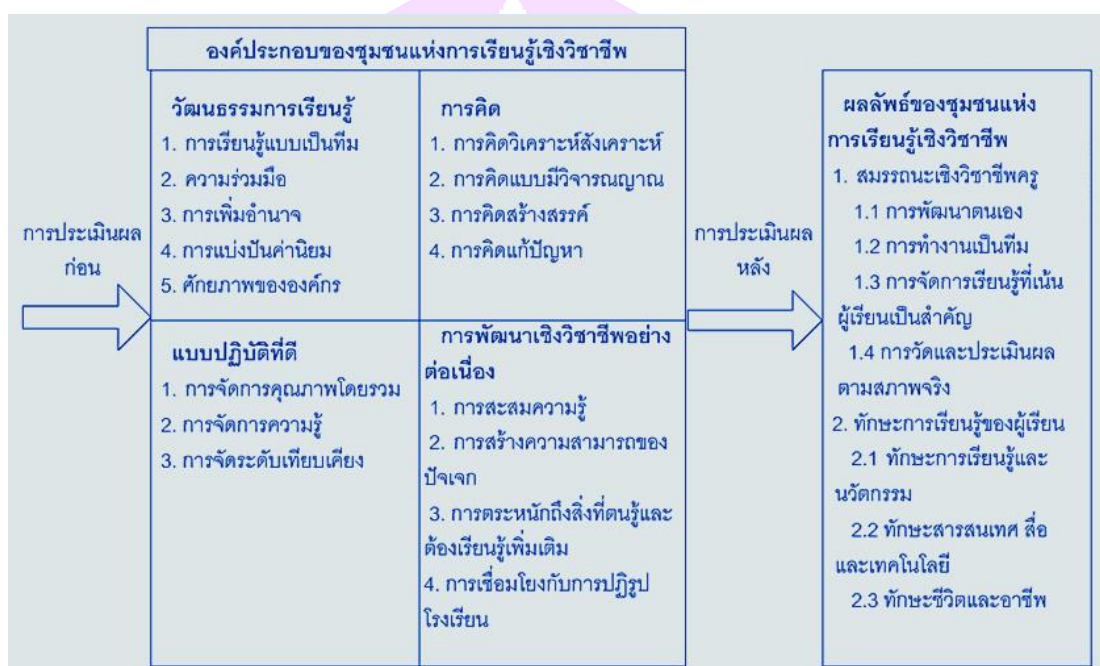
องค์ประกอบที่ 6 ระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับระบบเปิด กระตุ้นให้เกิดระบบทีมเรียนรู้ ในพื้นที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนร่วมกันเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับเวลาในการร่วมแรงร่วมใจเรียนรู้จากหน่วยงานจริงแบบ “คลุกคลีเรียนรู้ร่วมกันในงาน” และลดการแทรกแซงการพัฒนาครูนอกหน่วยงานจริง เช่น การอบรมและการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งระบบสนับสนุนพื้นที่เรียนรู้ มี

6 ลักษณะ ดังนี้ (1) พื้นที่กลางเป็นพื้นที่ตามธรรมชาติไว้กรอบความเป็นทางการ สะดวกใช้ พบปะได้ง่าย รู้สึกสะดวกสบายและเป็นกันเองในการรับฟังซึ่งกันและกัน (2) ครูวิชาชีพเป็นพื้นที่เรียนรู้ ที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด ได้แก่ เพื่อนคู่หู เพื่อนคู่หูและคู่พี่เลี้ยง (3) ทีมเรียนรู้ ได้แก่ ทีมรายวิชา ทีมจัดการความรู้และทีมนิเทศ (4) วงเรียนรู้ มีภารกิจร่วมแบบหลวม ๆ เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (5) พื้นที่เสมือน คือ พื้นที่สื่อสารและเรียนรู้ ระหว่างกัน ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (6) พื้นที่เรียนรู้ ระหว่างโรงเรียน ทั้ง 6 พื้นที่เรียนรู้มีแนวคิดสำคัญ คือ ธรรมชาติของทุกงานเมื่อมีการเปิดให้สมาชิกร่วมทำหน้าที่เป็นเจ้าของงานและการเรียนรู้ในงานนั้น ๆ อีกทั้งสร้างให้มีเป้าหมายการทำงานที่พัฒนาการเรียนรู้อันร่วมกันที่ชัดเจน ก็จะเกิดลักษณะการปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาการในงานที่ต่างมุ่งเป้าหมายทางวิชาชีพร่วมกันอย่างพลิตเพลน มีความสุขจากการทำงานได้ เช่น ชวนกันตั้งวงคุยเรื่องการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก เป็นต้น เป็นบรรยากาศที่ค่อย ๆ มาแทนที่การรวมตัวหาความสุขนอกเหนือการงาน โดยเฉพาะพื้นที่ปลอดภัยที่ทำให้รู้สึกทำทนายเครพและยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อเติบโตแม้จะเป็นความล้มเหลวก็ตามโดยลดการแทรกแซงที่ไม่จำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni (1994) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมความกล้าเสี่ยงใน PLC ว่า สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลอง คือ ความล้มเหลวแต่ต้องถือข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและ “ถือว่าผิดเป็นครู” ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป ดังนั้น ระบบโรงเรียนแบบ PLC จึงเสมือนระบบที่เอื้อให้ทุกพื้นที่ทำหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอย่างเต็มที่แบบเกื้อกูลแต่ละหน่วยย่อยซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้ระบบโรงเรียนหรือระบบใหญ่ที่อาศัยอยู่ด้วยกันมีความยืดหยุ่นสามารถสร้างความสมดุลในการปรับตัวอยู่ได้ในทุกกระแสการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยใด

อนึ่ง รูปแบบ PLC จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะการทำต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตปกติที่ไม่เป็นรูปแบบที่ตายตัวแต่เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่ที่แสดงความสมดุลขององค์กรนั้น ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความหลากหลายของคนที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกันเปรียบเสมือนการจัดระบบนิเวศให้เหมาะสมกับการเป็นอยู่พึ่งพาอาศัยกัน โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เอื้ออาทร มีผู้นำที่สามารถเร้าศักยภาพทั้งตนเองและร่วมกันจนเกิดเป็นความเหนียวแน่นเชิงคุณภาพวิชาชีพและชีวิตการอยู่ร่วมกันของครูใน PLC ที่มีทิศทางทางวิชาชีพอย่างมีพลังด้วยการคุมทิศทางด้วยวิสัยทัศน์ที่มีความศรัทธาร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศเปิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจนกลายเป็นวัฒนธรรม

การเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีเส้นทางสูงสุดทางวิชาชีพ คือ การเป็นครูผู้มีความรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบนพื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีอยู่โดยธรรมชาติการดำรงอยู่ร่วมกันของแต่ละโรงเรียนที่มีบริบทต้นทุนที่แตกต่างกันไป

ปองทิพย์ เทพอารีย์ - มารุต พัฒนาผล (2557, หน้า 292) ได้เสนอ รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา 4 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้



ภาพ 3 รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ครูต้องเรียนรู้วิถีทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่โดยครูร่วมกันเรียนรู้ (Collaboration Learning) มีการเสริมพลังอำนาจ สร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมกับนำวัฒนธรรมของโรงเรียนบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรม ค่านิยม คุณค่าของตนเองที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้ เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในตัวผู้เรียน (มาร์ควาร์ท, 2553, หน้า 56)

องค์ประกอบที่ 2 การคิด เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในกลุ่มครูต้องมีทักษะการคิดขั้นสูง ได้แก่ การคิดวิเคราะห์การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์และการคิด

แก้ปัญหา (บรรจง อมรชวีวิน, 2554, หน้า 107) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครุส หลุยส์ และ บริค. (Kruse Louis & Bryk, 1995); มาร์ควาร์ท. (Marquardt, 1996); เซ็งเก้. (Sengé, 2000); ไรเอลและฟุลตัน. (Riel & Fulton, 2001); สิวรี พิคุทธ์ลินธพ (2553). ทั้งนี้เนื่องจาก การคิดขั้นสูงเป็นความสามารถในการให้เหตุผล วิเคราะห์ข้อขัดแย้ง คิดทดสอบข้อสมมติฐาน คิดหาวิธีในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ใช้ความน่าจะเป็น ในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการเสวนาสะทอนคิด ขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือในการตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้ดีขึ้นเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ทั้งครูและนักเรียนเกิดการร่วมกันสร้างความรู้ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 แบบปฏิบัติที่ดี เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนจากการเรียนรู้ร่วมกันของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำไปสู่ผลลัพธ์ คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นและตอบสนองเป้าหมายของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จก้าวสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาระบบคุณภาพของโรงเรียน ในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคลภายในกลุ่มครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ครุส หลุยส์ และ บริค, (Kruse Louis & Bryk, 1995); ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond, 1996); ริชาร์ด ดูโฟร์ (Richard DuFour, 2004) และ ปริญญา มีสุข (2552) ที่มุ่งการแบ่งปันแนวปฏิบัติส่วนบุคคลในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นแบบอย่างกับครูอื่น ๆ และเน้นที่ผลลัพธ์ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงสร้างการเรียนรู้ในการที่ครูรักษาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพของตนเองไว้ เป็นทั้งเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและเป็นบันไดอาชีพ (Career Path) ในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษาและด้านการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ทำให้การเรียนรู้มีคุณภาพอยู่เสมอ (Teacher-Learning-Communities, 2013: Online) สอดคล้องกับงานวิจัยของ, ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling Hammond, 1996); ชาฟฟิโร และ เลไวน์ (Shapiro & Levine, 1999); มาร์ควาร์ท, (Marquardt, 1996); เซ็งเก้ (Sengé, 2000); ไรเอล และฟุลตัน, (Riel & Fulton, 2001); และ ปริญญา มีสุข, (2552) ในด้านการสะสมความรู้ การสร้างความสามารถของบุคคลให้มีความรอบรู้และมีความตระหนักในสิ่งที่ตนรู้ รวมทั้งส่วนที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม มีผลเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน

สรุปความได้ว่า แนวทางกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับสถานศึกษา คือ การปฏิบัติงานที่วางหนทางไว้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการกลยุทธระดับสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิด กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ เกิดผลดีทางวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก บ้างจึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ หลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนของกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการในสมัยนั้นในปี พ.ศ. 2545 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ทำให้มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบงานคณะสงฆ์และพัฒนากิจการพระพุทธศาสนาโดยตรง คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งแยกมาจากกรมการศาสนา

ดังนั้น เพื่อให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบควบคุมการดำเนินงานที่ชัดเจน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ออกระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักร ก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อ

พระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไปและถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารรถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ก้าวหน้าแก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปด้วยเช่นกัน

ต่อมา โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 2 มาตรา 12 ว่า “นอกเหนือจากรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัวย องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง” และมาตรา 18 (2) กำหนดว่า “โรงเรียนได้แก่โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชนและโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น” ดังนั้น จึงถือได้ว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งหนึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อความในมาตรา 12 และมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัตินี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกกฎกระทรวง ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ

กาลต่อมา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกฎกระทรวงดังกล่าว โดยมุ่งเน้นให้วัดที่จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์เป็นสำคัญ มหาเถรสมาคม จึงได้ออกประกาศมหาเถรสมาคม ว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ.2553 โดยกำหนดให้มีการบริหารจัดการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กำหนดซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรฐาน แผนการจัดการศึกษา ให้คำแนะนำส่งเสริมการจัดการศึกษาและพิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ มีสมเด็จพระวันรัตเป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการ มีผู้แทนจากบุคคลและหน่วยงานสำคัญต่าง ๆ อาทิ ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานประถมศึกษา เลขาธิการสภาการศึกษาเป็นคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการรูปแบบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ หรือ 2 ช่วงชั้น คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายจัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชน

ทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด 8 กลุ่มสาระ คือ

- 1) ภาษาไทย
- 2) คณิตศาสตร์
- 3) วิทยาศาสตร์
- 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) สุขศึกษาและพลศึกษา
- 6) ศิลปะ
- 7) การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 8) ภาษาต่างประเทศ

และมีวิชาเฉพาะ ที่กำหนดให้นักเรียน คือ พระภิกษุสามเณรต้องเรียนตามนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม คือ วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (อันประกอบด้วยพุทธประวัติ ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาหลักพระพุทธศาสนาในคัมภีร์พระไตรปิฎกสามารถนำไปเป็นเครื่องมือเผยแผ่พระพุทธศาสนา อันเป็นหน้าที่สำคัญของพระภิกษุสามเณร ในฐานะที่เป็นศาสนทายาทผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา

การบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดตั้งอยู่ในวัด ที่ธรณีสงฆ์หรือที่ดินของมูลนิธิทางพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาเฉพาะสำหรับพระภิกษุสามเณรเท่านั้น โรงเรียนจะได้รับการจัดตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตหรือเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นผู้ออกใบอนุญาต แก่เจ้าอาวาสวัดที่ขอจัดตั้งโรงเรียนการบริหารจัดการโรงเรียน เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการและผู้จัดการ เป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์ เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา นอกจากจะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังได้สนองงานคณะสงฆ์ด้านการจัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลีอีกด้วยโดยได้จัดให้มีการเรียนการสอนตามหลักสูตรนักธรรมและบาลีให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะสงฆ์โดยมหาเถรสมาคม ทั้งนี้ ในการประชุมมหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ที่ประชุม

มหาเถรสมาคมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ตามคำสั่งประธานคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ 1/2555 ลงวันที่ 19 เมษายน 2555 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างเวลาเรียนและเกณฑ์การจบการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสอบผ่านธรรมสนามหลวงและบาลีสนามหลวงได้ โดยเพิ่มหน่วยกิต วิชาภาษาบาลี และวิชาพระพุทธศาสนา (พุทธประวัติ ธรรมวินัยและศาสนปฏิบัติ) ทั้งนี้ ผู้ที่จะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเป็นอย่างต่ำและจะจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้ ต้องสอบได้นักธรรมชั้นโทเป็นอย่างต่ำ (มติมหาเถรสมาคมที่ 288/2555) นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ยังได้ปรับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยให้ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายเฉพาะของสถานศึกษา (หลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม คือ วิชาพุทธประวัติและธรรมวินัย วิชาศาสนปฏิบัติและวิชาภาษาบาลี) นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกด้วย ในการนี้เพื่อดำเนินการดังกล่าว สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. จัดให้มีการสอบวัดผลทางการศึกษาระดับชาติด้านพระพุทธศาสนา หรือเรียกย่อว่า B-NET (Buddhism National Educational Test (คู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 2557, หน้า 1)

ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระเบียบโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2534 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระเบียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2535 โดยให้อยู่ในความควบคุมดูแลของกรมการศาสนา เพื่อจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนที่บวชเรียนในพระพุทธศาสนา ทำให้คณะสงฆ์ได้ดำเนินการด้านการศึกษามากขึ้น กรมการศาสนาจึงได้จัดตั้งกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้นตามภาคต่าง ๆ เพื่อแบ่งเบาภาระและช่วยควบคุมดูแลกันเอง โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ควบคุมดูแลกันเอง

ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอนและเชียงใหม่ เป็นกลุ่มที่ 8 เรียกชื่อว่า “กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8” โดยมีประธานกลุ่มฯ เป็นหัวหน้าบริหารงานในกลุ่มนั้น ๆ และต่อมา

ปี พ.ศ. 2546 ได้มีการแบ่งส่วนราชการแผ่นดินแยกกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 2 ส่วน คือ กรมการศาสนาและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยให้กรมการศาสนาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปี พ.ศ. 2548 มีโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้รับอนุญาตจัดตั้งขึ้นมากกว่า 300 โรงเรียน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงได้แบ่งเขตกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใหม่เป็น 14 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีประธานกลุ่มนั้น ๆ เป็นผู้ควบคุมดูแลตามพื้นที่นั้น ๆ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 6 ซึ่งมีจังหวัดพะเยา แพร่ น่านและลำปาง อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยยึดเอาการปกครองของคณะสงฆ์ภาค 6 เป็นที่ตั้ง เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการบริหารจัดการ มีสำนักงานกลุ่มตั้งอยู่ที่ จังหวัดลำปาง ปัจจุบันมีพระครูถาวรรัตนานุกิจ ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่ม 6 (ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย 2560, หน้า 15)

ทำเนียบผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

1. พระครูวิสุทธิธรรมภาณี พ.ศ. 2538 – 2545
2. พระครูวิมลศิลปกิจ พ.ศ. 2545 – 2554
3. พระครูวิรุฬห์วิริยธรรม พ.ศ. 2554 – 2555
4. พระครูพิธานพิพัฒน์คุณ พ.ศ. 2555 – 2559
5. พระครูวิสิฐวรนาถ พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธัญพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษา 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย และ 4) สร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียน

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธี Enter เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้ว จึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ไปสร้างสมการ พยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศ และ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียนและปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

พิเชษฐ เกตุวงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษา เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การดำเนินการวิจัย มี 3 ขั้นตอน คือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความตรงตามหลัก วิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาจำนวน 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทด์ และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ศึกษาจากประชากรที่เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 คน เครื่องมือ เป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่ม แห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัด ให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมา พุดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมเช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ร่วมกันของครู โดยแนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิง ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียน เอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร เพื่อ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบ ผลผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 โรงเรียน เครื่องมือ คือ แบบประเมินและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติบรรยายและเทคนิค PNI Modified ผลการวิจัย พบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ ใ้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหาร เพื่อเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้าน การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุน การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ มากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือใ้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย มากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์ การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหาร บุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจาย
ความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ ผลดีของโรงเรียนที่มีการ
จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ กับโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบผลดีต่อครูผู้สอน
ดังนี้ 1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอน 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ
โรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ 3) เกิดความรู้สึกร่วมกัน
รับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน
4) เกิด “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของ
ตนมีผลดียิ่งขึ้น คือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัว
นักเรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนที่
แตกต่างกัน และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้
นักเรียนเกิดความรู้ที่ที่ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่
จำเป็นต่อวิชาที่ได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของ
ตนเองได้ตลอดเวลา 7) เกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้นักเรียน
ต่อไป 8) เพิ่มความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ ต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงาน
น้อยลง 9) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้
อย่างเด่นชัดและรวดเร็ว 10) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่าง
เด่นชัดและยั่งยืน และ 11) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อ
ปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ส่วนผลดีต่อนักเรียน คือ 1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้น 2) ลดอัตราการ
ขาดเรียน 3) ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเด่นชัด โดยเฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่าน
สูงขึ้นอย่างชัดเจน และ 5) ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลงชัดเจน

Stier (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการ
ประสบความสำเร็จในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหาร
เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญในระดับ
ปานกลาง ก็พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงจะรับรู้ มากกว่าผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่ำ จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของโรงเรียนมัธยมที่มี
ประสิทธิภาพสูงได้คะแนนเฉลี่ยสามสิบแปดเต็มสี่สิบคะแนนหรือว่าโรงเรียนมัธยมที่มีการรับรู้
เกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประสบความสำเร็จสูง

Olson (2008) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จสูง กับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับการเป็นผู้นำทางการศึกษา พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้จะประสบความสำเร็จทางวิชาการสูง นั้น โรงเรียนที่มีความสำเร็จทางวิชาการนั้น ผู้นำทางการศึกษาได้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียนและพยายามพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

Alva (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ชุมชนมืออาชีพต้องพัฒนา ความรู้และความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จของครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาที่ แข็งแกร่งระดับมืออาชีพ ชุมชนการเรียนรู้และวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพการดำเนินการและดำเนินการต่อการส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพโดยใช้การเรียนรู้ชุมชนระดับมืออาชีพ ต้องเริ่มต้นความร่วมมือและมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน การเป็นผู้นำในโรงเรียนต้องมีการสื่อสาร ระหว่างโรงเรียนและ ผู้ปกครองการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปิดช่องว่างภาษาและการมีส่วนร่วมที่มักจะ กลายเป็นบรรทัดฐานสำหรับชุมชนภาษาชนกลุ่มน้อยและโรงเรียน

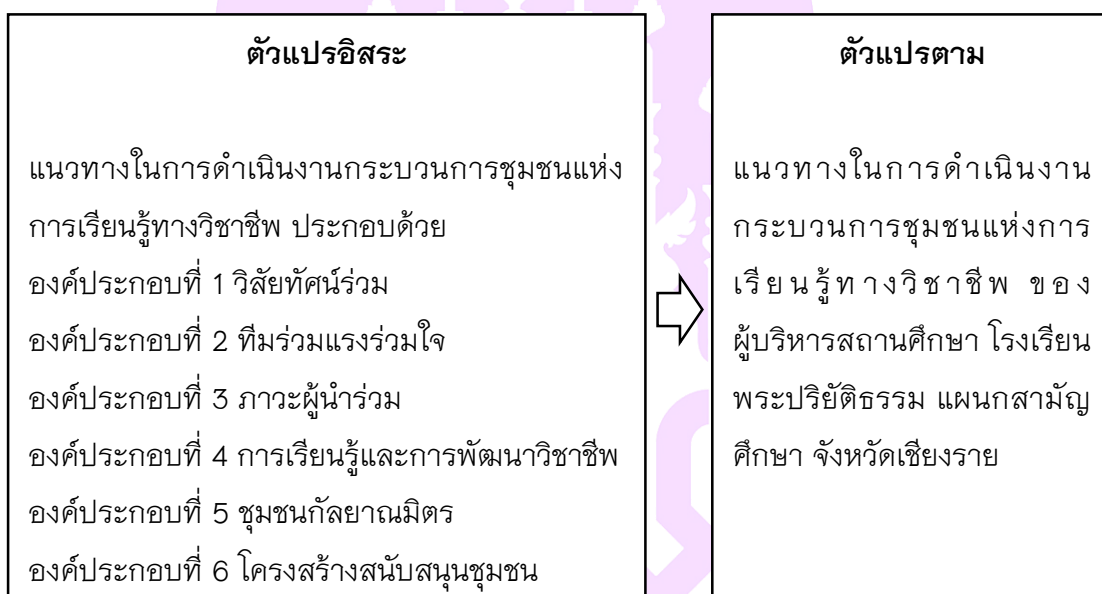
Martin M. (2011) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่าง บุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนาองค์การ เกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะการปฏิบัติจัดเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวน ประเด็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร
- 4) การร่วมมือร่วมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง โดยการร่วมมือร่วมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือร่วมพลังของบุคลากรใน ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรและสิ่งสำคัญของการร่วมมือร่วมพลังในชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือร่วมพลังจากให้ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่าง การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และ
- 5) การสนับสนุนการจัดลำดับ

โครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชน ได้มีโอกาส

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย”



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 21 โรงเรียน รวม จำนวน 349 รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan (1970) อ้างอิงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, (2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 186 รูป/คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวอย่าง โรงเรียนชยาภิวัดพัฒนวิทยา = $(22 / 349) \times (186)$ ได้จากตารางเครซีและมอร์แกน = 12 รูป/คน

ตาราง 4 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ ที่	สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้อำนวยการ	ครู
1	โรงเรียนชยาภิวัดพัฒนวิทยา	22	1	11
2	โรงเรียนพุทธวงค์วิทยา	32	1	16
3	โรงเรียนโสภณจริยธรรมวิทยา	16	1	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	สถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
			ผู้อำนวยการ	ครู
4	โรงเรียนวัดเจติยหลวงวิทยา	18	1	8
5	โรงเรียนวัดอำมาตย์วิทยา	20	1	10
6	โรงเรียนศรีไต้วิทยา	18	1	9
7	โรงเรียนวัดวิเชตรมณี	13	1	7
8	โรงเรียนวัดสันหนองบัววิทยา	17	1	8
9	โรงเรียนวัดป่าตาลใต้	23	1	11
10	โรงเรียนไชยสถานวิทยา	13	1	7
11	โรงเรียนพุทธศาสตร์ศึกษา	12	1	5
12	โรงเรียนวัดแม่คำวิทยา	13	1	7
13	โรงเรียนบุญเรืองวิทยา	12	1	5
14	โรงเรียนเวียงชัยพิทยา	18	1	8
15	โรงเรียนวัดฝั่งหมิ่นวิทยา	20	1	10
16	โรงเรียนวัดหมื่นพุทธวิทยา	12	1	5
17	โรงเรียนเวียงแก่นวิทยา	10	1	4
18	โรงเรียนวัดแก่นเหนือวิทยา	14	1	6
19	โรงเรียนหนองบัวพิทยา	14	1	6
20	โรงเรียนพระธาตุเวียงฮ่อปริยัติศึกษา	15	1	7
21	โรงเรียนวัดดงชัยพิทยา	17	1	8
รวม			21	165
			186	

ที่มา: สารสนเทศกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย, 2560, หน้า 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง แนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบ เพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

4.1 พระครูวิสิฐวรนาถ ประธานกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ผู้อำนวยการโรงเรียนดงชัยพิทยา

4.2 ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิชาการศึกษา

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำ

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5–1.00 ไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00 สอดคล้องทั้งหมดทุกข้อ จำนวน 68 ข้อ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่

- | | |
|--|---------------|
| 6.1 บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดแมริมวิทยา | จำนวน 10 ท่าน |
| 6.2 บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดภูเก็ต | จำนวน 10 ท่าน |
| 6.3 บุคลากรในโรงเรียนบ้านป่าแวมวิทยา | จำนวน 10 ท่าน |

ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.72 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์

7. จากนั้นจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทำการขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 21 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและ
ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์ข้อมูลจาก แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด
เชียงรายโดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลจาก ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงรายการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดหมวดหมู่ โดยมีเกณฑ์ในการ
วัดระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ใช้การสรุปและเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 186 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ อายุพรรษา ระดับการศึกษาทางโลก ระดับการศึกษาทางธรรม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
บรรพชิต	105	56.45
คฤหัสถ์	81	43.55
รวม	186	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	55	29.57
อายุ 31 - 40 ปี	58	31.18
อายุ 41 - 50 ปี	41	22.04
อายุ 51 ปีขึ้นไป	32	17.20
รวม	186	100.00
3. อายุพรรษา		
อายุต่ำกว่า 5 พรรษา	25	13.44
อายุ 6 - 10 พรรษา	35	18.82
อายุ 11-15 พรรษา	23	12.37
อายุ 16 พรรษาขึ้นไป	22	11.83
ไม่ระบุ (คฤหัสถ์)	81	34.55
รวม	186	100.00
4. ระดับการศึกษาทางโลก		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.91
ปริญญาตรี	129	69.35
ปริญญาโท	35	18.82
ปริญญาเอก	11	5.91
รวม	186	100.00
5. ระดับการศึกษาทางธรรม		
ธรรมศึกษาตรี - เอก	81	43.55
นักธรรมชั้นตรี - เอก	51	27.42
บาลีประโยค 1-2	20	10.75
เปรียญธรรม 3-5 ประโยค	22	11.83
เปรียญธรรม 6 ประโยค ขึ้นไป	12	6.45
รวม	186	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร	21	11.29
ครูผู้สอน	154	82.80
เจ้าหน้าที่	11	5.91
รวม	186	100.00
7. ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	53	28.49
6 - 15 ปี	97	52.15
16 - 25 ปี	14	7.53
26 ปีขึ้นไป	22	11.83
รวม	186	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต คิดเป็นร้อยละ 56.45 ด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.18 ด้านอายุพรรษา ส่วนใหญ่ ไม่ระบุ คิดเป็นร้อยละ 34.55 รองลงมา อายุ 6 - 10 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 18.82 ด้านระดับการศึกษาทางโลก ส่วนใหญ่ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.35 ด้านระดับการศึกษาทางธรรม ส่วนใหญ่ ธรรมศึกษาชั้นตรี - เอก คิดเป็นร้อยละ 43.55 ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่ ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 82.80 และด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ เวลา 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.15

**ผลการวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**

การวิเคราะห์แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ได้แก่
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional
learning and development) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) และด้านโครงสร้าง
สนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

**ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางในการดำเนินงาน
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม**

รายการ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.23	0.63	มาก	1
ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.09	0.46	มาก	4
ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.08	0.51	มาก	5
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.12	0.62	มาก	3
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.17	0.66	มาก	2
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	4.07	0.70	มาก	6
รวม	4.13	0.30	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย
ในภาพรวม 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พบว่า ทุกด้านมีแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้าน
วิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.17$)

รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านที่มาร่วมแรง
ร่วมใจ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์
ร่วม

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ	4.39	0.99	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาหลอมรวมคุณค่าร่วมกันในการทำงานของบุคลากรเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ	4.25	1.14	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ	4.08	1.29	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกับบุคลากร	4.10	1.30	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน	4.33	1.11	มาก	2
รวม		4.23	0.63	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.12	1.15	มาก	7
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.26	1.08	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ในการทำงานร่วมกัน	4.16	1.23	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	4.06	1.25	มาก	10

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวางข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน	4.18	1.20	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.02	1.25	มาก	13
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกัน	4.09	1.15	มาก	9
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน	4.22	1.10	มาก	2
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลร่วมกัน	3.99	1.25	มาก	14
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบงานร่วมกัน จากสถานการณ์ในการทำงานจริง	4.14	1.19	มาก	6
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการรับรู้และตอบสนองต่อการทำงานซึ่งกันและกัน	4.20	1.13	มาก	3
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูละวางทิฐิของตนต่อเพื่อนครู	4.11	1.19	มาก	8
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองเห็นและรับรู้ถึงความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.03	1.23	มาก	12
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อกันจนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานที่ดีร่วมกัน	4.05	1.24	มาก	11
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน	4.06	1.28	มาก	10

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างสมัครใจ	4.02	1.18	มาก	13
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสื่อสารอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.06	1.22	มาก	10
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทำงานแบบทีม ที่ให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจ อย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง	4.11	1.20	มาก	8
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข	3.99	1.22	มาก	14
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้	4.11	1.20	มาก	8
21.	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรหรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย	3.95	1.36	มาก	15
รวม		4.09	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.22$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำร่วม	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ	4.13	1.25	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ทุก ๆ คน	3.97	1.28	มาก	11
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.99	1.29	มาก	10
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม	4.12	1.17	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการร่วมมือทำงานร่วมกัน	4.03	1.23	มาก	9

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำร่วม	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.13	1.18	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเมตตากรุณาต่อกัน	4.09	1.25	มาก	5
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.08	1.25	มาก	6
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ	4.15	1.18	มาก	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.07	1.26	มาก	7
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเจริญเติบโตของผู้อื่น	4.12	1.18	มาก	3
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมกันด้วยการกระจายอำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น "ผู้นำร่วมของครู" มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.05	1.24	มาก	8
13.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระและปราศจากอำนาจครอบงำ	4.10	1.24	มาก	4
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางของผู้ประกอบวิชาชีพครู	3.99	1.26	มาก	10

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำร่วม	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกวิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน	4.13	1.20	มาก	2
รวม		4.08	0.51	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกวิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน
กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้
และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก	4.13	1.23	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู	4.09	1.22	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้	4.18	1.18	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกครู ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง และการใคร่ครวญ	4.13	1.17	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.09	1.21	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.16	1.13	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ให้ทำงานอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.13	1.19	มาก	3
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	1.19	มาก	4
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น	4.09	1.24	มาก	6
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกับครูผู้สอน	4.10	1.24	มาก	5
รวม		4.12	0.62	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี

วิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ข้อ	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	4.19	1.21	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.24	1.12	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน	4.34	1.06	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา	4.30	1.10	มาก	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	4.16	1.16	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู	4.11	1.21	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการ	4.17	1.11	มาก	5
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย	3.99	1.25	มาก	9
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมมือระหว่างสถาบันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสนับสนุนด้านทรัพยากรร่วมกันเกื้อหนุน	4.04	1.25	มาก	8
รวม		4.17	0.66	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันใน

สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางในการดำเนินงาน กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน

ข้อ	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงาน	3.96	1.29	มาก	6
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.06	1.20	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้การทำงานเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	4.08	1.21	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	4.18	1.19	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก	4.05	1.23	มาก	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	(n=186)		ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย	4.20	1.14	มาก	1
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.96	1.31	มาก	6
8.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยการร่วมมือกันของสถานศึกษาและครู	4.08	1.21	มาก	3
รวม		4.07	0.70	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย สรุปข้อมูลและเรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย ได้ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ครูมีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานร่วมกันมีการวางวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ (98)

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้มีการส่งเสริมกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ (73)

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้สนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน (19)

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรมาเป็นข้อปฏิบัติในอนาคตข้างหน้าโดยอยู่บนพื้นฐานที่เป็นไปได้ (6)

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้จัดตั้งทีมงานเพื่อการปฏิบัติการและดำเนินการปรับปรุงโรงเรียนจัดให้มีสถานที่สำหรับการประชุมย่อย (98)

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามให้มีโครงการการเรียนรู้แบบบูรณาการ สนับสนุนให้ครูค้นคว้าและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน ให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการณ์เปลี่ยนแปลง (73)

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งเสริมครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน สนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (19)

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทุกคนในโรงเรียนมีความสำคัญเท่ากัน ต้องมีส่วนร่วมวางแผนงาน ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน (6)

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม สนับสนุน กระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ (98)

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูเพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตรงตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (73)

3.3 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมอันเป็นผลจะก่อให้เกิดภาวะผู้นำร่วมกัน ซึ่งการกระจายอำนาจความเป็นผู้นำให้ครูทุกระดับชั้นเป็นการส่งเสริมและร่วมมือจากครูอย่างแท้จริง (19)

3.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้นำเป็นผู้ตามเป็นบางครั้งจะได้เกิดภาวะผู้นำร่วม (6)

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ต้นสังกัดลดการอบรมครูที่มีบ่อยเกินไปเพื่อคืนครูสู่ห้องเรียนให้กับนักเรียนเพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ตามนโยบายของการศึกษาชาติ (98)

4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต (73)

4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ยอมรับความคิดเห็นร่วมกันและในระหว่างการพูดคุย ควรมีการจัดเวลาเพื่อเพื่อร่วมกันพิจารณาทางเลือกใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู (19)

4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารต้องบริหารแบบมีอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามแผนและมีการใช้ตามทฤษฎีของการศึกษา (6)

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

5.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ ลดความเป็นทางการของกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของครู (98)

5.2 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ครูมีการประชุมรายเดือนเพื่อพิจารณาถึงการทำงานของเด็ก จัดให้ครูมีการอภิปรายการสอนในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงเป็นกรณีและจัดให้มีการนิเทศการสอนของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (73)

5.3 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้สนับสนุนครูมีการเรียนรู้ตลอดเวลาและเป็นผู้เรียนรู้กับนักเรียน จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือและร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ (19)

5.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ควรมีกลุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นโรงเรียนที่โรงเรียนต้องอาศัยพึ่งพากันด้านวิชาการ (6)

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6.1 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ช่วยเหลือนักเรียนในลักษณะที่มงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกันและทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่ การสอนนอกเวลารวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง (98)

6.2 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการ ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล่าช้าให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น (73)

6.3 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ในสถานศึกษามีการลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร (19)

6.4 ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารควรมีการสร้างความสำคัญให้หน่วยงานและองค์กรต่อชุมชนสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน (6)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่จำนวน 21 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 186 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ พบว่า ทุกด้านมีแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ อยู่ในระดับมาก

1.2 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูองค์กรหรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย อยู่ในระดับมาก

1.3 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกวิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน อยู่ในระดับมาก

1.4 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น อยู่ในระดับมาก

1.5 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก

1.6 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย

2.1 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรมาเป็นข้อปฏิบัติในอนาคตข้างหน้าโดยอยู่บนพื้นฐานที่เป็นไปได้ สนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน ให้มีการส่งเสริมกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้และให้ครูมีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานร่วมกันมีการวางวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทุกคนในโรงเรียนมีความสำคัญเท่ากัน ต้องมีส่วนร่วมวางแผนงาน ปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน ส่งเสริมครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน สนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้มีโครงการการเรียนแบบบูรณาการ สนับสนุนให้ครูค้นคว้าและริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน ให้ครูออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและจัดตั้งทีมงานเพื่อการปฏิบัติการและดำเนินการปรับปรุงโรงเรียนจัดให้มีสถานที่สำหรับการประชุมย่อย

2.3 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ผู้นำเป็นผู้ตามเป็นบางครั้งจะได้เกิดภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมอันเป็นผลจะก่อให้เกิดภาวะผู้นำร่วม ซึ่งการกระจายอำนาจความเป็นผู้นำให้ครูทุกระดับชั้นเป็นการส่งเสริมและร่วมมือจากครูอย่างแท้จริง ผู้บริหารโรงเรียนกระจายอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูเพื่อให้ครูสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและให้ผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมสนับสนุน กระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วม

เกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อีสาระจากอำนาจครอบงำ

2.4 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารต้องบริหารแบบมีมืออาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามแผนและมีการใช้ตามทฤษฎีของการศึกษา ให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน และในระหว่างการพูดคุย ควรมีการจัดเวลาเพื่อเพื่อร่วมกันพิจารณาทางเลือกใหม่ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตและให้ต้นสังกัดลดการอบรมครูที่มีบ่อยเกินไป เพื่อคืนครูสู่ห้องเรียนให้นักเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ตามนโยบายของการศึกษาชาติ

2.5 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ควรมีกลุ่มโรงเรียนเพื่อเป็นโรงเรียนที่โรงเรียนต้องอาศัยพึ่งพากันด้านวิชาการ สนับสนุนครูมีการเรียนรู้ตลอดเวลาและเป็นผู้เรียนรู้กับนักเรียน จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือและร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูมีการประชุมรายเดือนเพื่อพิจารณาถึงการทำงานของเด็ก จัดให้ครูมีการอภิปรายการสอนในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงเป็นกรณีและจัดให้มีการนิเทศการสอนของครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการทำงานร่วมกันเพื่อจัดทำวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ ลดความเป็นทางการของกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของครู

2.6 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถามอยากให้ผู้บริหารควรมีการสร้าง ความสำคัญให้หน่วยงานและองค์กรต่อชุมชนสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน ในสถานศึกษามีการลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร ให้มีระบบการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการ ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียน ล้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้นและให้ช่วยเหลือนักเรียนในลักษณะที่มงานที่มีบุคลากร หลายฝ่ายเข้ามาร่วมกันและทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่ การสอนนอกเวลา

รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ, ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ, ด้านภาวะผู้นำร่วมผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน, ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ, ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน, ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พิเชฐ เกตุวงษ์ (2556) ศึกษางานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำเสนอ

แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่ม แห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมา พุดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้ วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านค่านิยมและ ปทัสถานร่วมเช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 5) การสนับสนุนให้ม การร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู โดย แนวทางทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทุกรายการ

2. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทาง ความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับ บุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น หัวใจสำคัญ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงรายในด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ Stoll et al. (2006) และ Kenoyer (2012) พบว่า การให้อิสระแก่ ครูในการ ปฏิบัติงานจะช่วยสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ ครูสามารถค้นพบและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด อีกทั้งยังช่วยยกระดับการ ปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่าง สร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด

คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นางสาวชุลีพร เกลี้ยงสง (2556) ศึกษางานวิจัยคุณวิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัดมณฑลธรรมองค์การเพื่อส่งเสริม การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า 1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) กลุ่มการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ (4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา (2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา (4) การให้การสนับสนุนการจัดการ (5) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสาร (6) การให้อำนาจบุคลากร (7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (8) ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก 2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบของสมาชิก (2) กำหนดทิศทางที่ชัดเจน (3) การประสานความร่วมมือกัน (4) การให้การสนับสนุนจัดการ (5) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสาร (6) การให้อำนาจบุคลากร (7) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (8) ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ (1) กำหนดทิศทางที่ชัดเจน (2) การสนับสนุนการจัดการ (3) การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) การติดต่อสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา 3. กลยุทธ์การพัฒนาวัดมณฑลธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย (1) กลยุทธ์การกำหนดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2) กลยุทธ์การให้การสนับสนุนการจัดการ สถานศึกษา (3) กลยุทธ์การประสานความร่วมมือของสมาชิก (4) กลยุทธ์การติดต่อสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร (5) กลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในสถานศึกษา 4. ผลประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาวัดมณฑลธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ที่จะนำไปเป็นกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

4. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกวิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ธันยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะลิวัลย์ ภูแฮมชื่น (2552) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วัชรารัตน์ ศรีเมืองช้าง (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรีลิตา มีบุญ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอน นำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้าง

วัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
(5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

6. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยการใช้อำนาจตัดสินใจบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ อินทราภัย (2553) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบแผนแนวความคิด ความเชื่อและค่านิยมที่มีลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ดี โดยที่ผู้บริหาร ข้าราชการ ครู วิทยากรผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริการ ยึดถือปฏิบัติร่วมกันโดยแสดงออก เป็นพฤติกรรมซึ่งวิธีการทำงาน การปฏิบัติตนและการปฏิบัติร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

7. แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556) พบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชน เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ทั้งนี้การสร้างความร่วมมือกับชุมชนมีสองมิติ คือ มิติความสามารถในการนำชุมชนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และ มิติความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ผวนวกกับผลการวิจัยของ ตะวัน สือกระแสร์ (2556) ที่ว่าการ

บริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศจะต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเอกชนและหน่วยงานของรัฐ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองเห็นเป้าหมายและทิศทางของความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ เห็นคุณค่าของบุคลากรในการทำงาน เห็นคุณค่าทางวิชาชีพครู มีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญมีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อศิษย์ร่วมกับบุคลากรและสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครู ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ให้ครูมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน มีการคิดวิเคราะห์ในการทำงานร่วมกัน การวางแผนการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน วางข้อตกลงร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน จากสถานการณ์ในการทำงานจริง

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่ให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วมให้ครูมีความสามารถในการร่วมมือทำงานร่วมกัน ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความเมตตากรุณาต่อกัน คอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ กระจายอำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ มีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางของผู้ประกอบวิชาชีพครู มีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของครู เรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของนักเรียน ตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ ให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อมวิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ให้บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกับครูผู้สอน

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ใฝ่หาใจเคารพซึ่งกันและกัน เชื้ออาหารต่อกันและกันในสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพครู ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่ายร่วมมือระหว่างสถาบันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสนับสนุนด้านทรัพยากรร่วมกัน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง บริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่ม่งานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย เน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ สนับสนุนนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยการร่วมมือกันของสถานศึกษาและครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นจากประชากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

บรรณานุกรม





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและแบบขอความ
อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

1. พระครูวิสิฐวรนาถ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดงชัยวิทยา
ประธานโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย
นักธรรมชั้นเอก
(กศ.ม. การบริหารการศึกษา)
2. ผศ.ดร.สันติ บูรณะชาติ ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
(กศ.ด. การบริหารการศึกษา)
3. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาการศึกษา
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
(กศ.ด. การบริหารการศึกษา)

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องข้อคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index : IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหลอมรวมคุณค่าร่วมกันในการทำงานของบุคลากรเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกับบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	1	2	3			
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการร่วมแรงร่วมใจ ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการทำงานหรือการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบงานร่วมกัน จากสถานการณ์ในการทำงานจริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการรับรู้และตอบสนองต่อการทำงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูละวางทิฐิของตนต่อเพื่อนครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองเห็นและรับรู้ถึงความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อกันจนเกิดเป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานที่ดีร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างสมัครใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสื่อสารอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทำงานแบบทีม ที่ให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจ อย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพลังเหนียวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	1	2	3			
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการร่วมมือทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเมตตากรุณาต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเจริญเติบโตของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมกัน ด้วยการกระจายอำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น "ผู้นำร่วมของครู" มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระและปราศจากอำนาจครอบงำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางของผู้ประกอบวิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกวิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติของตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกครู ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ให้ทำงานอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนนำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกับครูผู้สอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
9. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมมือระหว่างสถาบันโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสนับสนุนด้านทรัพยากรร่วมกัน เกื้อหนุน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้การทำงานเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของงานแต่ละฝ่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการและมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยการร่วมมือกันของสถานศึกษาและครู	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค รายนามหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try Out)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา เชียงใหม่ น่าน ได้แก่

1. โรงเรียนพระปริยัติธรรมบ้านป่าแกมวิทยา
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดแม่ริมวิทยา
3. โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดภูเก็ต



ภาคผนวก ง เครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถาม

**เรื่อง การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย**

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้
จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่
มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
จังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พระอดุลวิทย์ ปิจจะ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของท่าน
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สถานภาพ

- () บรพชิต () คฤหัสถ์

2. อายุ

- () อายุต่ำกว่า 30 ปี () อายุ 31 - 40 ปี
() อายุ 41 - 50 ปี () อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. อายุพรรษา

- () อายุต่ำกว่า 5 พรรษา () อายุ 6 - 10 พรรษา
() อายุ 11-15 พรรษา () อายุ 16 พรรษาขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาทางโลก

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

5. ระดับการศึกษาทางธรรม

- () ธรรมศึกษาตรี-เอก () นักธรรมชั้นตรี - เอก () บาลีประโยค 1-2
() เปรียญธรรม 3-5 ประโยค () เปรียญธรรม 6 ประโยคขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร () ครูผู้สอน
() เจ้าหน้าที่ () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ประสบการณ์การทำงาน

- () 1 - 5 ปี () 6 - 15 ปี
() 16 - 25 ปี () 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง เมื่อท่านพิจารณาได้แล้วขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนของข้อความที่ตรงกับแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย ของท่าน โดยกำหนดคะแนนกับระดับความต้องการ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นภาพเป้าหมายและทิศทางความสำเร็จ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาหลอมรวมคุณค่าร่วมกันในการทำงานของบุคลากรเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจร่วมกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกับบุคลากร					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ บรรลุตามเป้าหมาย โดยการมีส่วนร่วมของ ครู ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน					
ด้านที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีการร่วมแรงร่วมใจ ในการ ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกันร่วมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุที่การเรียนของผู้เรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคิดวิเคราะห์ในการ ทำงานร่วมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการทำงานหรือ การจัดการเรียนการสอนร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการวางข้อตกลงร่วมกันใน การทำงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเข้าใจซึ่งกันและกันในการ ทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการตัดสินใจร่วมกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีแนวปฏิบัติร่วมกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลร่วมกัน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบงานร่วมกัน จากสถานการณ์ในการทำงานจริง					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการรับรู้และตอบสนองต่อ การทำงานซึ่งกันและกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูละวางทิฐิของตนต่อเพื่อนครู					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูมองเห็นและรับรู้ถึง ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อกันจนเกิด เป็นประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงานที่ดีร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างพลังให้ครูมีการเรียนรู้และ พัฒนาร่วมกัน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างสมัครใจ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสื่อสารอย่างมีคุณภาพบน พื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทำงานแบบทีม ที่ให้ลงมือทำ และเรียนรู้ไปด้วยกัน ด้วยใจ อย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่อง					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานเต็ม ไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกัน สร้างชุมชนเครือข่าย					
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมพลังอำนาจแก่ครูทั้งทางตรงและ ทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนการลงมือ ทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ทุก ๆ คน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรง บันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโต ด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการ ร่วมมือทำงานร่วมกัน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเมตตากรุณาต่อกัน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแนะนำครูในการทำงานเป็นประจำ สม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างมโนทัศน์ การมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อ การเจริญเติบโตของผู้อื่น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมกัน ด้วยการกระจาย อำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น "ผู้นำร่วมของ ครู" มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมให้ครู สามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระและปราศจากอำนาจ ครอบงำ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่ เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกัน เพื่อยึดถือเป็นแนวทางของ ผู้ประกอบการวิชาชีพครู					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิก วิชาชีพครู โดยมีการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มี อุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณ ความเป็นครู					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเอง สามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จน สามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็น สำคัญได้					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกครู ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ต้องอาศัยการ ตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีวิธีการที่หลากหลาย ในการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของครู ให้ ทำงานอย่างมีความสุข เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้ แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนนำผลการ เรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มี คุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกับ ครูผู้สอน					
ด้านที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการ ทำงานและการอยู่ร่วมกัน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิด เห็น					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ในการทำงานที่มี ความรู้สึกลบลดภัยหรือปลดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐาน ความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีความเอื้ออาทรต่อกัน และกันในสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงาน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อ การศึกษาและผู้เรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างการปฏิบัติงานสอนของครู					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มูทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันทุกฝ่าย					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการร่วมมือระหว่างสถาบันโดย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสนับสนุนด้านทรัพยากรร่วมกัน เกื้อหนุน					

ข้อ ที่	แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ลดขั้นตอนในการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้หันมาใช้วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้การทำงานเป็นวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์กร เพื่อลดความ ขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินงาน เช่น เวลา ภาระงาน สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบท ของงานแต่ละฝ่าย					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยการร่วมมือกัน ของสถานศึกษาและครู					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงราย

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

.....

.....

.....

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)

.....

.....

.....

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

.....

.....

.....

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

.....

.....

.....

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)

.....

.....

.....

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พระอดุลวิทย์ ปิจจะ
วัน เดือน ปี เกิด	08 มิถุนายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี พรบ.การสอนภาษาอังกฤษ
ที่อยู่ปัจจุบัน	30 หมู่ที่ 6 วัดฝางหมื่น ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100
ผลงานตีพิมพ์	พระอดุลวิทย์ ปิจจะ (ผู้บรรยาย). (16 มิถุนายน 2561). การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 494-509). พะเยา: อาคารเรียนรวม (PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา.
รางวัลที่ได้รับ	-

