



การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
Promoting the Establishment of Professional Learning
Community among School Administrators within the
Secondary Educational Service Area Office in Phatthalung

เกศสุภางค์ คีรี*, สุนทรี วรรณไพเราะ

Ketsupang Keeree, Suntaree Wannapiro

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา 90000

Faculty of Education, Thaksin University, Songkhla 90000 Thailand

*Corresponding author E-mail: mimew1529@gmail.com

(Received: December 2 2023; Revised: January 19 2024; Accepted: January 25 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง (2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีกำหนดตามสูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นกัลยาณมิตรและด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนรายด้าน พบว่าด้านการเป็นกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือและด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : การเสริมสร้าง; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง



Abstract

The research study aim to achieve two primary objectives: 1) to examine the promotion of professional learning communities implemented by school administrators within the Secondary Education Service Area Office in Phatthalung, and 2) to compare the promotion of professional learning communities across variables such as gender, work experience, educational levels, and school sizes. The research samples comprised 275 teachers affiliated with the Secondary Education Service Area Office in Phatthalung, selected through a combination of stratified random sampling based on school size and simple random sampling by drawing lots. The research utilized a 60- question questionnaire as the primary instrument. Statistical methods employed for data analysis included percentage calculation, mean calculation, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings indicate the following: 1) The promotion of professional learning communities, both in holistic and individual aspects, was observed at a high level. 2) Comparative analysis revealed that the perspectives of teachers with varying genders and work experiences did not differ significantly regarding the promotion of professional learning communities. However, opinions among teachers with different educational levels showed significant variations at a significance level of .05. When examining individual aspects, differences were noted in opinions toward friendliness and organizational culture adjustment at a significance level of .05. Additionally, opinions of teachers from schools of different sizes differed significantly at a significance level of .01. Concerning specific aspects, the dimension of being a good friend demonstrated significant differences at the 0.1 level in terms of cooperation, collaboration, and joint leadership, with significant variations observed at the .001 level.

Keywords : Professional Learning Community; Secondary Education Service Area Office Phatthalung



บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทย โดยคนไทยทุกช่วงวัยต้องได้รับการพัฒนาในทุกมิติ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในช่วงวัยการศึกษาในระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและการทำงาน โดยจัดการเรียนรู้แนวใหม่และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถจัดการตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถรวมพลังทำงานเป็นทีม มีการคิดขั้นสูงด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ โดยนําร่องกับสถานศึกษาที่มีความพร้อม และมีมหาวิทยาลัยในพื้นที่สนับสนุนความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ รวมทั้งยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องปฏิรูปการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 52 ระบุว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การจัดการศึกษาในโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่าครูมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในทุกด้าน แต่การพัฒนาผู้เรียนย่อมมีข้อจำกัดในหลายด้านตามตัวบุคคล ซึ่งครูไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้เต็มทีหากขาดการร่วมมือและความสามัคคีของครูภายในโรงเรียน เพราะนอกจากในด้านการเรียนการสอนของครูแต่ละคนแล้ว ครูทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการหาแนวทางวางแผนการดำเนินงาน ช่วยกันดำเนินงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการ (สมหมาย ปะบุตร, 2558) กระบวนการศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงได้ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับ

องค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน่วยงานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทางวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ (กุลธิดา ทุ่งคาโน, 2561)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ การที่ครูมีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสม และมีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling Hammond Linda, 1996) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยในการพัฒนาครู ทำให้คณะครูร่วมมือกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พร้อมทั้งมีการแบ่งปันวิธีการสอนที่เห็นผลชัดเจน โดยการร่วมสนทนาเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาการสอนของตนเองเพื่อขอความช่วยเหลือแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน (DuFour and Mattos, 2013)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ความเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ชุมชน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มืออาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องที่ยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาและพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชนสถานศึกษา โดยผ่านการนิยามที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหาร สถานศึกษา นักเรียน ครู สมาชิกในคณะทำงาน และบุคคลอื่น ๆ ในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลที่จะสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีทักษะความเป็นผู้นำมีความรู้ และความตั้งใจ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ประสานความร่วมมือทำให้บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานสอนของครูที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด ทั้งนี้หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการ PLC ประสบความสำเร็จได้



คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษา ให้บุคลากรครู มีกำลังใจ และแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้แนะทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ PLC มีความต่อเนื่องและยั่งยืน (Speck, 1999)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการผสมผสานแนวคิดของความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) เข้าด้วยกันถือเป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นความร่วมมือร่วมใจกันทางวิชาการของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็น “องค์กร” เพราะความเป็นชุมชนจะมีความเชื่อมโยงภายในต่อกัน ด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการเรียนรู้อันมีความสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) เปลี่ยน “วัฒนธรรมการทำงานแบบโดดเดี่ยว” มาเป็น “วัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ “โดยทุกคนยอมรับและเคารพในคุณค่าความสำคัญที่แตกต่างของกันและกัน และเห็นคุณค่าความสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในการเรียนรู้ เพื่อร่วมเข้าใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันมีความถูกต้องและสร้างสรรค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จึงดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนในสังกัด จำนวน 27 โรงเรียน ภายใต้กรอบกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามเป้าประสงค์กลยุทธ์ข้อที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 29 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมนครุที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพในการนับหน้าตาของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญ

ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีการดำเนินงานและสร้างองค์ความรู้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพนักเรียนอย่างยั่งยืน บุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินงานการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษามีการสะท้อนผลการดำเนินการ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพัทลุง

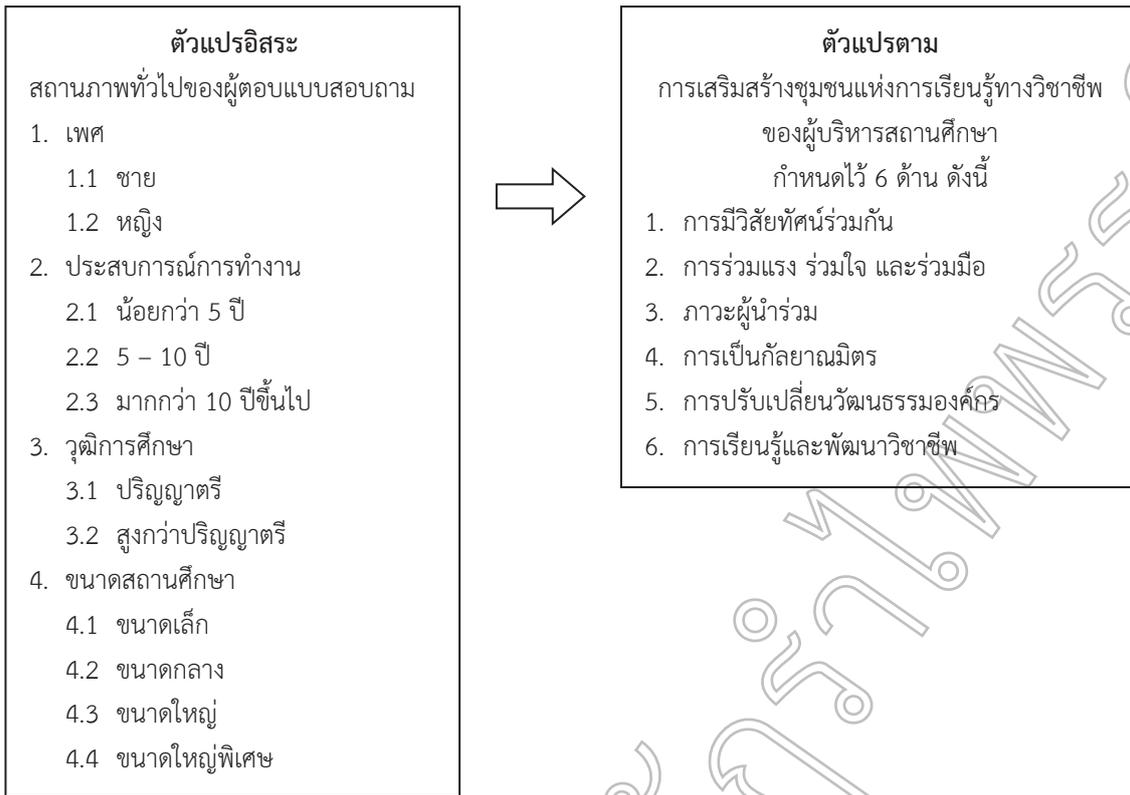
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ดังนั้นการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนของผู้เรียนให้ได้อย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2560 ระบุไว้ 6 ด้าน จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 880 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 275 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีกำหนดตามสูตรของ Yamane (1973) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง เพื่อทราบถึงตัวแปรที่กำหนดในการศึกษา คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ 6 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .702

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการไปทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .702

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สำหรับการคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยการใช้เกณฑ์แปลความหมายคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (1967) ดังนี้



4.51 - 5.00 หมายถึง การเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง การเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง การเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง การเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง การเสริมสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

3.1 ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
ระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ
และวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบค่า t-test (Independent t-test)

3.2 ทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
ระหว่างตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร
ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยการทดสอบ
One-Way ANOVA ในการทดสอบค่า F-test และการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ ในกรณีที่มีการทดสอบเอฟ (F-test) มีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
ปีการศึกษา 2566 จำนวน 275 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน
256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.09 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 256 ชุด
คิดเป็นร้อยละ 93.09 จำแนกตามตัวแปร จำแนกตามตัวแปร เพศ
ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และ
ขนาดสถานศึกษา

	ตัวแปร	จำนวน (n = 256)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	119	46.00
	หญิง	137	54.00
	รวม	256	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	50	20.00
	5 - 10 ปี	146	57.00
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	60	23.00
	รวม	256	100.00
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	173	68.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	83	32.00
	รวม	256	100.00
ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)/ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)	89	35.00
	ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)	64	25.00
	ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	103	40.00
	รวม	256	100.00



จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน

173 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมา คือ วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.00 จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ขนาดเล็ก 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และขนาดใหญ่ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ในภาพรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง		จำนวน (n = 256)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.3108	0.2463	มาก
2	การร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ	4.3461	0.2547	มาก
3	ภาวะผู้นำร่วม	4.3453	0.2404	มาก
4	การเป็นกัลยาณมิตร	4.3180	0.2690	มาก
5	การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร	4.3737	0.3235	มาก
6	การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.2738	0.3392	มาก
รวม		4.3260	0.1301	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3260$, S.D. = 0.1301) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม

องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3737$, S.D. = 0.3235) รองลงมา คือ การร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ($\bar{X} = 4.3461$, S.D. = 0.2547) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.2738$, S.D. = 0.3392)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	เพศ		วุฒิการศึกษา	
	t	Sig	t	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.179	.858	.249	.804
2. การร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ	.351	.726	-.720	.472
3. ภาวะผู้นำร่วม	1.625	.105	-.299	.765
4. การเป็นกัลยาณมิตร	-1.211	.227	-2.262*	.025
5. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร	-.914	.362	-2.117*	.035
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	.670	.504	-.461	.635
รวม	.105	.917	-2.200*	.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นกัลยาณมิตร และด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	ประสบการณ์การทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	F	Sig	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.220	.803	1.641	.196
2. การร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ	.352	.703	11.857***	.000
3. ภาวะผู้นำร่วม	.030	.970	7.393***	.001
4. การเป็นกัลยาณมิตร	.078	.925	4.926**	.008
5. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร	.660	.518	1.469	.232
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	.045	.956	2.004	.137
รวม	.081	.923	6.656**	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ และด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.3737$, S.D. = 0.3235) รองลงมาคือ ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ($\bar{X} = 4.3461$, S.D. = 0.2547) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.2738$, S.D. = 0.3392)

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา ได้ผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3260$, S.D. = 0.1301) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน



ต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านการเป็นกัลยาณมิตรและด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

2.4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือและด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง มีการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญรวมทั้งส่งเสริมครูผู้สอนให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับวิธวารวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเพศชายและครูเพศหญิง สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคการแสดงออกทางความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน เพศชายและเพศหญิงมีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างรอบด้าน นอกจากนี้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามอำนาจและหน้าที่ทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ เนื่องจากในปัจจุบันสังคมยอมรับในความสามารถของเพศหญิงมากขึ้นและเพศหญิงก็มีความสามารถไม่แตกต่างไปจากเพศชายมากนัก ดังนั้นการเป็นเพศชายหรือเพศหญิงจึงไม่ใช่ปัญหาของการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบัญญัติ ลาภบุญ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างชุมชน



แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความใส่ใจต่อการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว บุคลากรทุกคนต่างก็ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำแนะนำต่อบุคลากรโดยการให้คำปรึกษา ให้โอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการดำเนินการเป็นกัลยาณมิตรและด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเข้าใจในการวางแผนการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดภาพรวมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการอยู่ร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และมีการเสนอแนะข้อบกพร่องในการทำงานของสมาชิกเพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิลาสินี เทพเสนา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของ

โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านชุมชนกัลยาณมิตรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแตกต่างกับผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ และด้านภาวะผู้นำร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารการศึกษากำหนดอัตรากำลังผู้บริหาร งบประมาณและครูผู้สอนจากจำนวนผู้เรียน ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็ก/ขนาดกลางจึงเสี่ยงต่อการมีครูไม่ครบชั้นและครูสอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาซึ่งล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อีกทั้งข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและระบบงานในโรงเรียนมีความซับซ้อนและต่างกันส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็ก/ขนาดกลางได้รับการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีจำนวนบุคลากรมากกว่า ฉะนั้นจึงสามารถตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ครูแต่ละคนมีโอกาสเลือกเข้าร่วมกลุ่มในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมากกว่าครูโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ส่งผลให้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายทางการศึกษาหรือการหาแนวทางแก้ปัญหาผู้เรียน ครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละกลุ่มสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่แต่ละคนได้รับมาจากช่องทางต่าง ๆ ได้เพียงพอ มีงบประมาณที่สามารถสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การให้ความมั่นคง การให้ความเอาใจใส่ การมีบรรยากาศที่อบอุ่นของสมาชิกในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ



ที่จำเป็นในการทำงาน ทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวรรณภา เออชูชื่น (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการของครูตบตบบาท ในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความต้องการของครูตบตบบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งโดยโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการสร้างบรรยากาศและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผนและจัดการทรัพยากร ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูด้านการตรวจสอบ ความก้าวหน้า และด้านการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องน้อยกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรทางการศึกษาต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนางานวิชาชีพ โดยการสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความสามารถที่ตนเองถนัด ใช้ทักษะ นวัตกรรมใหม่ ๆ และความสามารถของตนเองในการจัดการเรียนรู้ นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาองค์ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนางานวิชาชีพร่วมกันของครู ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารและครูร่วมกันประเมินคุณค่าที่เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานร่วมกันและผู้บริหารควรขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์สู่แผนงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเอื้ออาทรและมีการเสริมสร้างพลังเชิงบวกซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จและให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในงานเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วภาคใต้ เพื่อจะมีข้อมูลเปรียบเทียบที่ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา พุ่งคาโน. (2561). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วารสารวิจัยรำไพพรรณี. 12(1), 81.

บัญญัติ ลากบุญ. (2562). สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคีสกลนคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ปรภาณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”. ครั้งที่ 10. [online]. เข้าถึงได้จาก : <http://wjst.wu.ac.th>. 2561.

วรรณภา เออชูชื่น. (2563). ความต้องการของครูตบตบบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. สรุปรายงานผลการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.

วิราวรรณ เพ็ชรนาวา. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิลาสินี เทพเสนา. (2564). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

สมหมาย ปะบุต. ตำราหลักการศึกษา. [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://e-learning.sru.ac.th/>. 2558.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2564-2565. [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://seapt.go.th/agencyplan.2564>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพมหานคร: ประกาศแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Darling-Hammond, L. (1996). What matters most: A competent teacher for every child. **Phi Delta Kappan**. 73(3), 193.
- DuFour, R., & Mattos, M. (2013). Improve schools. **Educational Leadership**. 70(7), 34-39.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. in **Attitude Theory and Measurement**. 12(90-95). 15 P.90-95.
- Speck, M. (1999). **The principalship: building a learning community**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.