



**ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**The Attitude of Secondary School Personnel under the Secondary Educational
Service Area Office 8 to Professional Learning Community Process**

Received: May 7, 2021

Revised: June 8, 2021

Accepted: June 11, 2021

ลลิตา ลักษิตานนท์*

Lalita Luksitanon

นพดล เจนอักษร**

Nopadol Chenaksara

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา 48 โรง ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 144 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้คือ ความถี่, ร้อยละ, มัชฌิมเลขคณิต, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, สถิติทดสอบที, สถิติทดสอบเอฟ และการทดสอบภายหลังด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากร พบว่า 1) เพศชายและเพศหญิง มีทัศนะไม่แตกต่างกัน โดยทัศนะของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง 2) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีทัศนะแตกต่างกัน โดยทัศนะของบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี, ทัศนะของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี, ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 – 20 ปี มีทัศนะสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี

คำสำคัญ : กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ/ บุคลากรโรงเรียน/ โรงเรียนมัธยมศึกษา

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master of Education Student Program in Education Administration, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Assistant Professor Dr., Department of Education Administration, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: aorlalita@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) The point of view of secondary school personnel under the Secondary Educational Service Area Office 8 towards the professional learning community process. 2) Comparing the secondary school personnel under the Secondary Educational Service Area Office 8 point of view towards the professional learning community process. The samples were 48 schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The respondents from each school were school administrators, head staffs of the department, and education directors, in a total of 144 respondents. The instrument employed for data collection was a questionnaire regarding the point of view of secondary school personnel. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and Post Hoc tests with Scheffé's method. The research findings were as follows:

1. The viewpoint regarding the professional learning community process was at a high level in all aspects.

2. Having analyzed the comparison of personnel's point of views, the outcomes are as follows: 1) Between male and female personnel. Male personnel appear to have a stronger point of view compared to female personnel. 2) Differences in personnel's age, education level, current position, and experience in different positions resulted in different views. It was found that personnel aged 46 or older hold stronger attitude compared to the 26 to 35 years old age group, personnel who completed master's degree hold stronger attitude than those who completed bachelors, administrators hold a stronger attitude compared to the head of the department and the education directors, and personnel with experience between 11 to 20 years hold stronger attitude than those with less than 10 years' experience.

Keywords : Professional Learning Community Process/ School Personnel/ Secondary School

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในโลกของศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคน



ทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษา เรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017: 108) ความเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาคุณภาพของครูด้วยวิธีการเดิมที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งมุ่งเน้นที่การฝึกอบรมทางด้านเทคนิค ให้ครูมีเทคนิควิทยาการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการปรับวิธีการทำงานมากกว่าการเรียนรู้ในฐานการปฏิบัติงานจริง (Job Embedded) ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและความร่วมมือกันน้อย แยกส่วนกันทำงาน จนขาดความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน นอกจากนี้ ยังลดทอนประสิทธิภาพการทำงานในยุคปัจจุบันที่ต้องเปิดใจรับฟัง เรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจึงยังไม่ตอบโจทย์การเรียนรู้ทั้งของครูและผู้เรียน สังเกตได้จากกระแสของการร้องเรียนจากสังคมด้านคุณภาพของครูที่เกิดขึ้นเรื่อยมา รวมทั้งผลเชิงประจักษ์ในแง่ของคุณภาพผู้เรียนที่กลับลดลงเรื่อย ๆ การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาครูจากเน้นการใช้การฝึกอบรม มาเป็นการสร้างกิจกรรมให้ครูร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริง ครูจะต้องเป็นผู้สรุปวิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ในปัจจุบันจึงมีการนำแนวคิดการพัฒนาครูที่เกิดจากความต้องการจำเป็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษาที่จะร่วมมือรวมพลังกันพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูได้เรียนรู้และเผชิญสถานการณ์ในชั้นเรียน แล้วสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของครู

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครู การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันสร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการแก้ปัญหาของแต่ละโรงเรียน โดย PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไปโดยรวมตัวกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT สเลียร์ อัมพร (Uamporn, 2017: 27-28)

ผลที่ได้จากการจัดการศึกษาของครูด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2559-2561 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผล



คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาไทย และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ และมีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปีการศึกษา ได้แก่ ภาษาไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (The Secondary Educational Service Area Office 8, 2019: 26) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางเป้าหมายทางการศึกษาไว้ 5 ประการ โดยเป้าหมายที่ 3 คือ ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถ ตามศักยภาพ (Quality) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017: J) จะเห็นว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงควรเน้นการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ พัฒนาระบบและกลไกการติดตามการวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผลงานวิจัยจะมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากำลังคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกกระบวนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 55 โรงเรียน



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 โรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภทตามจังหวัด (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่างจังหวัดราชบุรี 23 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มตัวอย่างจังหวัดกาญจนบุรี 25 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครูภายในโรงเรียน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 144 คน ทั้งนี้โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) 25 โรงเรียน ดังแสดงดังตารางต่อไปนี้

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)			รวม (คน)
			ผู้อำนวยการ โรงเรียน	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	กรรมการ สถานศึกษา	
ราชบุรี	26	23	23	23	23	69
กาญจนบุรี	29	25	25	25	25	75
รวม	55	48	48	48	48	144

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 1) การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ค้นหาปัญหา ความต้องการ 3) ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา 4) ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา 5) แลกเปลี่ยน เสนอแนะ 6) นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และ 7) สะท้อนผลการจัดกิจกรรม โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) (Likert, 1961: 55)



การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาแนวความคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำแล้วผลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาความ สอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 จากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมา ทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 โรงเรียน และโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 3 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการครู ภายในโรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach, 1984: 160-161 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง สำหรับโรงเรียนบางแห่ง ผู้วิจัย จะเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม กรณีได้รับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเดินทางติดต่อที่โรงเรียนเพื่อสอบถามข้อมูลเป็นกรณี ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ โดยดำเนินการตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

- 1) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %)
- 2) วิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และระดับการทดสอบความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของ งานวิจัย ซึ่งเมื่อพบว่า ผลการทดสอบครั้งแรกมีนัยสำคัญ ก็ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภายหลัง (Post – Hoc Analysis) เพื่อค้นหาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้เทคนิคการทดสอบภายหลังด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé)



ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 132 คน จาก 44 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 91.67 นำมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 ระดับการศึกษาสูงสุดที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ ปริญญาโท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30

ตอนที่ 2 ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.82), ออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.83), การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.85), สะท้อนผลการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.85), ค้นหาปัญหา ความต้องการ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.84), นำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.82) และแลกเปลี่ยน เสนอแนะ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมเท่ากับ 0.84 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

1. การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างเพศที่ต่างกันพบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.87 และ $\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.82 ตามลำดับ)

2. การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างอายุที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.84 และ $\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.83 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.87) และทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป



สูงกว่าอายุ 36 – 45 ปี และ 26 – 35 ปี ตามลำดับ การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26-35 ปีกับ 46 ปีขึ้นไป โดยทัศนะของบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี

3. การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.82, $\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.84 และ $\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.89 ตามลำดับ) และทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าระดับปริญญาเอกและปริญญาตรี การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี กับปริญญาโท โดยทัศนะของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี

4. การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.86, $\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.85 และ $\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.77 ตามลำดับ) และทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่ากรรมการสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษา โดยทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา

5. การทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.83, $\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.86, $\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.83 และ $\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.78 ตามลำดับ) และทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป สูงกว่า 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และไม่เกิน 10 ปี ตามลำดับ การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปีกับ 11 – 20 ปี โดยทักษะของบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปีสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี

สรุปผลการวิจัย

1. ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. การเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของ ทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน

2.1 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชาย และเพศหญิง มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และไม่แตกต่างกัน โดยทักษะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาเพศชายสูงกว่าเพศหญิง

2.2 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ใน ช่วง 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 26-35 ปีกับ 46 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยทักษะของบุคลากรที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป สูงกว่าอายุ 26-35 ปี

2.3 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า บุคลากรโรงเรียน มัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายคู่พบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยทักษะของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี

2.4 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้อำนวยการ โรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับกรรมการสถานศึกษามีทักษะต่อกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกรรมการสถานศึกษา

2.5 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า บุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี, 11 – 20 ปี, 21 – 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี กับ 11 – 20 ปี มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี มีทัศนะสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความจำเป็นมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษาของเด็กไทยในปัจจุบันที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองการปกครอง ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมมือกันค้นคว้า ศึกษาในสิ่งที่ตนเองสนใจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการผสมผสานแนวคิดของความเป็นมืออาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ถือเป็นนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนานักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (Panich, 2012: 139) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ (CQI - Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ในวงการการศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (Teachers and Basic Education Personnel Development Bureau, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, 2017: 25) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษามานานบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

เมื่อพิจารณาทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา มีค่ามัธยฐานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านออกแบบกิจกรรมในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีการวางแผนจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนหรือจากการปฏิบัติงาน มานำเสนอและคัดเลือกปัญหาที่จะต้องแก้ไขเร่งด่วนเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน และทุกกลุ่ม



สามารถนำปัญหาเข้าสู่กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหา จนเกิดนวัตกรรม และรูปแบบที่ใช้แก้ปัญหาที่ชัดเจน ด้านแลกเปลี่ยนเสนอแนะ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถี่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยน เสนอแนะเพียงในกลุ่มของตนเอง แต่ยังขาดการแลกเปลี่ยน เสนอแนะระหว่างกลุ่มอื่น ๆ หรือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีจำกัด จึงอาจส่งผลให้การนำนวัตกรรมหรือรูปแบบที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา สภาพัตต์ (Sapap-Ud, 2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผลการวิจัยมีทัศนะเพิ่มเติม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในระยะเริ่มต้นของการนำองค์กรเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และต้องมีความเข้าใจในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและแรงบันดาลใจ “การระเบิดจากข้างใน” ให้เกิดขึ้นกับครู 3) ส่งเสริมให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเอง มีอิสระและมั่นใจในการเลือกแนวทางการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน 4) ควรสร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและครูที่มีความเชี่ยวชาญสามารถอยู่ในกลุ่มที่อิสระได้ 5) ไม่ควรกำหนดตารางชั่วโมงที่ชัดเจนให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6) การกำกับดูแล ติดตามและประเมินผล มีความสำคัญเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่ล้มเลิกกลางทาง

2. การเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการทดสอบนัยสำคัญความแตกต่างของทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน

2.1 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และไม่แตกต่างกัน โดยทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันนวัตกรรม สื่อการสอนและวิธีการจัดการเรียนการสอนมีหลากหลาย บุคลากรมีเสรีภาพในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนและแสดงความคิดเห็นของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละโรงเรียน และบุคลากรที่จะนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนปัญหา และเรียนรู้ที่จะมองเห็น การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการ จัดการ และร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาพัฒนานักเรียน โดยต้องอาศัยครูที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารที่คอยส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี ไชยภักดี (Chaipakdee, 2018) โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ลาภบุญ (Lapboon,



2019) ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 36 – 45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 26 - 35 ปี กับ 46 ปีขึ้นไป มีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยทัศนของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปสูงกว่าอายุ 26-35 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะมีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สูงกว่าและแตกต่างกัน อาจเนื่องด้วย บุคลากรที่มีอายุมากกว่าผ่านการปฏิบัติงานในการทำงานมากกว่า และมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มากกว่า อีกทั้งยังเล็งเห็นถึงปัญหาในการทำงานในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารจึงมักสนับสนุนให้กลุ่มคนเหล่านี้รับบทบาทเป็นพี่เลี้ยงในกระบวนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช รัชชนบท (Rakchonnabot, 2018) ทำการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทมีทัศนต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยทัศนของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้และประสิทธิภาพ การศึกษาที่สูงขึ้นทำให้คนรู้จักพัฒนาตัวเอง รวมไปถึงการเปิดโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ในความเป็นจริง บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ก็สามารถพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ได้ สำหรับบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่นั้นสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารภายในโรงเรียน ซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ที่จะเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานแบบต่างคนต่างคิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน แต่เนื่องด้วยรูปแบบการพัฒนาครูที่ยังขาด



การติดตามและประเมินผลภายหลัง ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนายังคงใช้รูปแบบเดิม ๆ ส่งผลให้
ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้ สอดคล้องกับรายงานผลการศึกษา
ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Education Council, Ministry of
Education, 2015: 76-77) ที่กล่าวว่า ระบบการพัฒนาครูไทยในปัจจุบัน ยังขาดภาวะผู้นำในด้านการกำหนด
ทิศทางและนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ การวางแผนทิศทาง นโยบายด้านการพัฒนาครู
ในภาพรวม ยังขาดความร่วมมือจากหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน และ
ขาดประสิทธิภาพ ถึงแม้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะมีนโยบายที่กำหนดให้ชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติสำคัญที่ใช้สำหรับการพัฒนาครูเพื่อยกระดับ
คุณภาพการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังขาดระบบการพัฒนาครู และวัดผล และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2.4 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการ
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนกับ
กรรมการสถานศึกษามีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยผู้อำนวยการโรงเรียน
มีทัศนะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนะสูงกว่ากรรมการสถานศึกษา
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นว่าผู้อำนวยการโรงเรียนมีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และกรรมการสถานศึกษา อาจเนื่องด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนมี
บทบาทอยู่ในฐานะของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถดำเนินต่อไปได้ร่วมกันกับครู โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และ
เป้าหมายร่วมกัน โดยมีกรรมการสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นที่ปรึกษา เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันใน
การดำเนินการ ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาแนวคิดองค์การการเรียนรู้และต้องปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับ
บริบทของโรงเรียน เพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการ และร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยเป้าหมายหลัก
ของการดำเนินการ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรตนา เครือชาลี
(Kruachalee, 2019) โดยทำการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของระดับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่
ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการ
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (Seehawong, 2019)
ซึ่งทำการศึกษา การบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

2.5 บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี กับ 11 – 20 ปี มีทัศนะต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 11 – 20 ปี มีทัศนะสูงกว่าไม่เกิน 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝนของมนุษย์ ดังนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าย่อมเรียนรู้ และเล็งเห็นถึงผลดีผลเสียต่อการทำงานต่าง ๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะเห็นว่าบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 10 ปี ถึงแม้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะมีนโยบายที่กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติสำคัญที่ใช้สำหรับการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก็ยังไม่ได้รับการนิยมในประเทศไทย เนื่องจาก ความไว้วางใจของครูที่เกิดจากนโยบายของฝ่ายบริหาร สอดคล้องกับรายงานผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2015: 96-97) ที่กล่าวว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แม้จะมีกำหนดให้มีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาของไทยยังอยู่ท่ามกลางในเรื่องระบบการกระจายอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจน ซึ่งประเด็นสำคัญข้อหนึ่งในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คือ การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ที่ยังใช้การทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ ทำให้ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดการตกลึกประสบการณ์ทางด้านการศึกษา เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทุกด้าน อีกทั้งรูปแบบการพัฒนาครูที่ยังขาดการติดตามและประเมินผลภายหลัง ครูได้รับการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนายังคงใช้รูปแบบเดิม ๆ ส่งผลให้ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา ลายสนิทเสรีกุล (Laisnitsarekul, 2018) ซึ่งได้ทำการศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครู และคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา โดยผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความไว้วางใจของคณะครูและคุณภาพของผลลัพธ์ทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ ปฏิรูปหลักสูตรด้านคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครู, ปฏิวัติการจัดการเรียนการสอนด้วยแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและความไว้วางใจของคณะครูเพื่อให้เกิดคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษา และยกระดับการวัดและประเมินผลคุณภาพผลลัพธ์ทางการศึกษาด้วยความไว้วางใจของคณะครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากการศึกษาทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าด้านนำสู่การปฏิบัติและการสังเกตการสอน และด้านแลกเปลี่ยน เสนอแนะมีค่ามัธยฐานคณितน้อยที่สุด ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านนี้ โดยการจัดสรรเวลาเพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูผู้สอนมีเวลาในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียในการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปพัฒนาในอนาคตต่อไป

2. จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

2.1 โรงเรียนควรสนับสนุนการเป็นผู้นำทางวิชาการให้สมาชิกทุกคนได้เป็นผู้นำ เพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นำผลจากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนให้เกิดผู้นำแห่งการเรียนรู้

2.2 ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุน้อย โดยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีอายุมากกว่าทำหน้าที่ในการเป็นพี่เลี้ยง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์ และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง

2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจด้วยการจัดอบรมเพิ่มเติม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาผู้เรียน

2.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีเวลาในการรวมกลุ่ม และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา ลดภาระงานต่าง ๆ ของครู และมุ่งพัฒนาคุณภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีการวิเคราะห์การใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีสื่อการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ศึกษาทัศนะของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสังกัดอื่น ๆ
- 2) ควรศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บทบาทของคน โดยวิธีการอื่น ๆ
- 3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ



References

- Chaipakdee, P. (2018). **To be a Professional Learning Community of Schools Based on Teachers' Opinions Under the Office of Songkhla Primary Educational Service Area 1**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Thaksin University. (in Thai)
- Cronbach, L. J. (1984). **Essential of Psychological Testing**. 4th ed. New York: Harper & Row Publisher.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Journal for Education and Psychological Measurement** 30(3): 607-610.
- Kruachalee, S. (2019). **Present Situation, Expectation and Development Approach Implementation of Professional Learning Community in School under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Phanom University. (in Thai)
- Laisnitsarekul, M. (2018). **Secondary School Management Strategy According to The Concept of Professional Learning Community Faculty Trust and The Quality of Educational Outcomes**. Doctor of Philosophy Thesis Program in Educational Administration Department of Educational Policy, Management, and Leadership Faculty of Education Chulalongkorn University. (in Thai)
- Lapboon, B. (2019). **Operation Conditions of the Professional Learning Community in the Educational Institutions in the Sisaket Primary Educational Service Area Office 4**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai)
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill Book.
- Office of the Education Council, Ministry of Education. (2015). **Study Report the Status of Teacher Production and Development in Thailand**. Bangkok: Prigwhan Graphic. (in Thai).
- _____. (2017). **National Education Plan 2017 – 2036**. Bangkok: Prigwhan Graphic. (in Thai)
- Panich, V. (2012). **A Way to Create Learning for Students in the 21st Century**. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation. (in Thai)



- Rakchonnabot, W. (2018). **Learning Organization of Watraikhingwittaya School under the Secondary Education Service Area Office 9.** Master of Education Thesis Program in Independent Study in Educational Administration Graduate School Silpakorn University. (in Thai)
- Seehawong, N. (2019). **Administrative Affecting Factors to The Professional Learning Community of School under the Secondary Educational Service Area Office 22.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhon Phanom University. (in Thai)
- Sapap-Ud, S. (2019). **The Administration of Professional Learning Communities in Secondary School.** Doctor of Philosophy Thesis Program in Educational Administration Graduate School Silpakorn University. (in Thai)
- Teachers and Basic Education Personnel Development Bureau, Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education, (2017) . **Driving the Professional Learning Community Process to Educational Institutions.** Training manual. (in Thai)
- The Secondary Educational Service Area Office 8. (2019). **Annual Report 2019.** Financial year 2019. (in Thai)
- Uamporn, S. (2017). **Guidelines for Creating a Community of Professional Learning.** Uthai Thani: Dr. Sathien Uamporn. (in Thai)