

การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียน
เครือข่ายมหาเจริญสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 1

Development Learning Community of Mahajareon Schools Networking under
Sakaeo Primary Educational Service Area Office

กรรศญา ทิพย์สุข¹, ดร.บุญจักรวาล รอดบำเรอ²

Kansaya Thipsuk¹, Dr.Bunchakkrawan Rotbamroe²

คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันรัชต์ภาคย์

Abstract

This study aims to study the current situation, problems, and suggestions for developing teachers to enhance professional learning community of Mahajareon Schools Networking under Sakaeo Primary Educational Service Area Office 1, sample group of 97 teachers. The research instruments included a questionnaire with a 5-level rating scale and an open-ended questionnaire. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research result: 1) The overall teacher development to the current situation at a high level. 2) Problems were identified in areas such as promoting the development of teaching and learning management, teacher development according to professional standards, and building a Professional Learning Community (PLC). 3) Suggestions corresponding to the identified issues included: 3.1) Organizing training for teachers on curriculum development. 3.2) Planning a systematic teacher evaluation process. 3.3) Appointing knowledgeable and capable teachers as mentors to support and develop the Professional Learning Community (PLC).

Keywords: Professional Learning Community, Teacher development

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนาคูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาที่พบทั้งด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาคูตามมาตรฐานวิชาชีพ และด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ข้อเสนอแนะสอดคล้องกับปัญหา ได้แก่ 3.1) ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดทำสาระหลักสูตร 3.2) ควรวางแผนการประเมินครูอย่างเป็นระบบ 3.3) ควรแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นพี่เลี้ยง และร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

คำสำคัญ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การพัฒนาคู

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงชาติ ศาสนา ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม กีฬา ความปลอดภัย ความมีโอกาและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ และให้ยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาให้นำผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติไปใช้ในการวางแผน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน และจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2567: 8)

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ คือ คะแนนเฉลี่ย O-NET ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2565 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละที่ลดลง ร้อยละ -0.04 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ O-NET ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2566 กับปีการศึกษา 2565 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง ร้อยละ 1.87 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายมหาเจริญจำเป็นต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น (รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. 2567: 4) การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูหรือวิธีการสอนของครู ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของสังคม (ศรีวรรณ แก้วทองดี. 2562: 1)

นอกจากนี้แล้วการพัฒนาคู ยังเป็นงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) หมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูและพัฒนาคู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคลเป็นการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรตามตำแหน่งเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นพื้นฐาน. 2560: 1)

ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการร่วมมือ ร่วมใจ รวมพลัง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ช่วยกันพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นและมีผลการทดสอบระดับชาติ O-NET สูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

- ประชากร คือ ครูของโรงเรียนในเครือข่ายมหาเจริญ จำนวน 130 คน (9 โรงเรียน)
- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนที่อยู่ในเครือข่ายมหาเจริญ จำนวน 97 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วสุ่มตามจำนวนสัดส่วน โดยสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลาก
1. ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ดังนี้
 - 1.1 เพศ (1) ชาย (2) หญิง
 - 1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม (1) ไม่เกิน 30 ปี (2) 31-40 ปี (3) 41-50 ปี (4) 51 ปี ขึ้นไป
 - 1.3 ประสบการณ์ในการสอน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม (1) ไม่เกิน 5 ปี (2) 5-11 ปี (3) 11 ปี ขึ้นไป
 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

หลักการและแนวคิดในการพัฒนาครู

นรินทร์ สังข์รักษา (2561: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินงานส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562: 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่สร้างเสริมเพิ่มพูนและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ความสามารถ ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน โดยจุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีผลสะท้อนทำให้ หน่วยงานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีใหม่ที่ช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพ ให้มีความก้าวหน้าเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สุนันทา พลโภชน (2561: 78) ได้กล่าวว่า จุดประสงค์ในการพัฒนานั้นมี 2 ประเภท คือ เพื่อองค์กรมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดความสูญเสียอันเกิดจากการรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อ รวมทั้งไม่รู้จักริธีการทำงาน ลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติเอง หรือต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับหัวหน้า ประสพการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจขัดขวางได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกัน และกันและยอมนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และการจัดระบบการจัดการ และเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่ขยายขึ้นหรือทดแทนคนที่ต้อง เปลี่ยนหน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสียไป และเพื่อตัวบุคลากรเองมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนองความต้องการ ที่ก้าวหน้า อันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล สร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ ปฏิบัติเกิดความรู้สึกรู้ว่าได้รับการเอาใจใส่ และแลเห็นคุณค่าขององค์กรอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ลดอุบัติเหตุและการสูญเสียทั้ง วัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงาน ของผู้นำในองค์กร หรือหน่วยงาน

ธงชัย คำปวง (2561: 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ทักษะ (Skills) เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) ให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและร่วมมือกับเครือข่ายปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างควบคุม

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรของตนเองให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นจุดมุ่งหมายในสวนขององค์กร หรือสวนบุคคล เพราะการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจนจะทำให้เกิดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

หลักการและแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg

Herzberg (1968: 9-10) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย “Motivation-Hygiene Theory” หรือ “Two Factor Theory” โดยได้ทำการศึกษาและค้นพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้นไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน จึงได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหาร ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัย จูงใจรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้ 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น 1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความสามารถ 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานที่ท้าทาย หรืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้เพียงลำพัง 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่

เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยด้าน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยบุคคลมีความรู้สึกอยากทำงานไม่ต้องการที่จะออกจากงาน หากบุคคลได้รับปัจจัยเหล่านี้ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 11 ประการ ดังนี้ 2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลทั่วไป 2.4 ฐานอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนด้วยกัน 2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร 2.8 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการบริหารงานองค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร 2.9 สภาพภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น สื่อการสอน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากการที่ได้จากการปฏิบัติงาน 2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านไม่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นั่นงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำให้ทั้งสองส่วนนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานนั้นคือมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามลำดับ

ประชากร คือ ครูของโรงเรียนในเครือข่ายมหาเจริญ จำนวน 140 คน (20 โรงเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนที่อยู่ในเครือข่ายมหาเจริญ จำนวน 103 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) แล้วสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วสุ่มตามจำนวนสัดส่วน โดยสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลาก(4) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากสถาบันรัชต์ภาคย์เพื่อแจ้งขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามพร้อมแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว มีความสมบูรณ์ จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากระดับสภาพการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุดไปหาระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติดังนี้ สถิติพื้นฐาน และสถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	36	37.11
	หญิง	61	62.89
	รวม	97	100.00
อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	23	23.71
	31- 40 ปี	35	36.08
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	39	40.21
	รวม	97	100.00
ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	52	53.61
	สูงกว่าปริญญาตรี	45	46.39
	รวม	97	100.00
ประสบการณ์ในการสอน			
	น้อยกว่า 5 ปี	36	37.11
	5-10 ปี	50	51.55
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	11	11.34
	รวม	97	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.89) ส่วนมากมีอายุ 41 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 40.21) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 46.39) และมีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี (ร้อยละ 51.55)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสภาพการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	$\bar{X}$	SD	แปลผล
---	-----------	----	-------

1. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.24	0.46	มาก
2. ด้านการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.10	0.52	มาก
3. ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.37	0.61	ปานกลาง
โดยรวม	3.90	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($= 3.90$, $S.D. = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง – มาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($= 4.26$, $S.D. = 0.46$) รองลงมา คือ การดำเนินการด้านการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($= 4.10$, $S.D. = 0.52$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.37$, $S.D. = 0.61$)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ ตามมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองรายปีและส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีความสามารถจัดการเรียนการสอนและร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียนของตนเองที่เรียกว่าการสร้างชุมชนวิชาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา พุ่งคาโน (2561: 11) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทคณะครุศาสตร์ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนปัญหาโดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อยได้แก่ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการทำงานร่วมกันและด้านวิสัยทัศน์และด้านการพัฒนาวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ สังข์รักษา (2561: 41) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูมืออาชีพโดยใช้การวิจัยจากประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเป้าหมายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู สภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานตนเองอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอนและผู้เรียน นอกจากนี้การพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนวิชาชีพยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่จะต้องมีความเข้าใจร่วมกัน ในการพัฒนาครูด้วยความเต็มใจเห็นความสำคัญและพึงพอใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของบำรุง ป้องนาทราย (2564: 45–46) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 2) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 4) ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ทั้งนี้ ยังพบว่า ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของอีกหลาย ๆ คน

2. สำหรับปัญหาการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่พบว่า ปัญหาด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมีการระบุปัญหาว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสาระหลักสูตร ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบการคิดวิเคราะห์ ครูใช้เทคนิควิธีสอนแบบบรรยาย มากเกินไป ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ขาดคู่มือการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง ครูยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และขาดการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษ ที่ 21 อาจเนื่องมาจากโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ และจัดทำโครงการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมและสร้างความร่วมมือร่วมใจร่วมพลังกันโดยมีรูปแบบการพัฒนาชุมชนวิชาชีพมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธิดา เทวาทพิทักษ์ (2565: 45-46) ที่พบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนท่าศาลา จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการศึกษาองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีการทดลองใช้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

3. ประเด็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่พบว่า ในด้านการส่งเสริมพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดทำสาระหลักสูตร จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จัดทำคู่มือการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง จัดอบรมวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาครูด้านทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนยังขาดการฝึกคิดวิเคราะห์ ซึ่งครูควรจะมีความร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนและใช้ระบบการนิเทศช่วยเหลือเข้ามาช่วยพัฒนาครู ตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล(2562: 11-12) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยใช้ PLC การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพควรมีความยืดหยุ่น ไม่ใช้การใช้วิธีการเดียว (one – size fit – all) แต่ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำหรับ การพัฒนา การเรียนรู้คือกระบวนการที่นำไปสู่การเติบโตและเจริญงอกงาม (Growth) ที่มีได้เกิดขึ้นในชั่วข้ามคืน แต่อาศัยกระบวนการบ่มเพาะ พุ่มพัก และฝึกฝน จนเกิดคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีทักษะการเรียนรู้จะต้อง ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ตามสภาพจริง การสะท้อนคิด และถอดบทเรียน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การรวมกลุ่มกันทางวิชาการ ของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน

สรุปผล

1. สภาพการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า

2.1 ปัญหาด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีดังนี้ 2.1.1 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำสาระหลักสูตร 2.1.2 ครูขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนแบบการคิดวิเคราะห์ 2.1.3 ครูใช้เทคนิควิธีสอนแบบบรรยาย มากเกินไป 2.1.4 ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ 2.1.5 ขาดคู่มือการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง 2.1.6 ครูยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน 2.1.7 ครูขาดทักษะการวิจัยในชั้นเรียน 2.1.8 ขาดการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

2.2 ปัญหาด้านการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ มีดังนี้ 2.2.1 การประเมินครูตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ยังไม่เป็นระบบ 2.2.2 ขาดการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อรับการประเมินอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัญหาด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีดังนี้ 2.3.1 ไม่มีการแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถและร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2.3.2 ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาระบบ PLC ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 2.3.3 ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 2.3.4 ขาดการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างชุมชนวิชาชีพในโรงเรียน 2.3.5 ขาดการส่งเสริมการประชุมวิชาการเพื่อสร้างชุมชนวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.3.6 ขาดการส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านรูปแบบการสร้างชุมชนวิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนเครือข่ายมหาเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 มี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีข้อเสนอแนะ 8 ข้อ ดังนี้ 3.1.1 ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดทำสาระหลักสูตร 3.1.2 ครูจัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ 3.1.3 ควรพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย 3.1.4 สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3.1.5 จัดทำคู่มือการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง 3.1.6 จัดอบรมวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3.1.7 พัฒนาครูด้านทักษะการวิจัยในชั้นเรียน 3.1.8 พัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มี 2 ข้อ ดังนี้ 3.2.1 ควรวางแผนการประเมินครูอย่างเป็นระบบ 3.2.2 ควรส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อรับการประเมิน อย่างต่อเนื่อง

3.3 ข้อเสนอแนะด้านการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6 ข้อ ดังนี้ 3.3.1 ควรแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นพี่เลี้ยงและร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3.3.2 ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาระบบ PLC ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 3.3.3 ควรมีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วม 3.3.4 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างชุมชนวิชาชีพในโรงเรียนให้สอดคล้องตามความต้องการของครู 3.3.5 ควรส่งเสริมให้มีการประชุมวิชาการเพื่อสร้างชุมชนวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3.3.6 ควรส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านรูปแบบการสร้างชุมชนวิชาชีพ

๖ ข้อเสนอแนะ

1. จัดประชุมครูเพื่อวางแผนสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้มีโอกาสร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาครูในลักษณะต่าง ๆ ให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการร่วมมือ ร่วมใจ รวมพลัง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อช่วยกันพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

4. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการประชุมวิชาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

References

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- กรัณย์พล วิวรรณมงคล. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม
ความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร Veridian E-
Journal*, 11(3), 92-111
- กวิณทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). *การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ*.
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
- กุลธิดา พุงคาโน. (2561). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(1), 79-89
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จิราพร จำปาเทศ. (2565). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 20 (2), 312-332.
- ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพะเยา เขต 2. *ครุสภาวิทยารจารย์ JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT*,
1(1), 45-55
- ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎกบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยนเรศวร

- ธิชาภรณ์ กำนันตน และคณะ. (2563). PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนอย่างยั่งยืน. *Journal of Modern Learning Development*, 5(4), 159–172
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2561). การพัฒนาครูมืออาชีพโดยใช้การวิจัยจากประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 1739–1759
- นวลละออง อุทามนตรี. (2561). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นิภาพร ดีมาก. (2559). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- บุญธิดา เทวาพิทักษ์. (2566). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนท่าศาลา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย* 5 (4)
- บำรุง ป้องนาทราย. (2564). ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลลัพธ์ขั้นสูง. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู*, 1(1), 45–60.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ. (2561). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3564–3579
- พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา. (2562). สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *An Online Journal of Education*, 14 (2), 1–12
- พระสมุห์นริศ นรินโท. (2562). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 6(3), 459–473
- พินสุดา สิริธรงค์ศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.). ในการประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. นนทบุรี: อิมแพค เมืองทองธานี.
- มนสิข สิทธิสมบูรณ์. (2561). เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย ทางการศึกษาภายใต้แนวคิด Coaching Mentoring Supervision และ PLC เพื่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ยุพาภรณ์ ตีรไพวงศ์. (2559). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok*, 34(2), 164–172
- รัตนาดี แสนยศ. (2563). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(1), 66–81.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- ลภัสสรดา เวียงคำ และคณะ. (2560). ถอดบทเรียนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชน พังงา. วารสาร MAHIDOL R2R E-JOURNAL, 5(1), 120-130
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตลาดพลับลิเคชั่นจำกัด
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสรรค์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้
- ศรียรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตปึงสามพัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์
- ศิวพร ภมรประวัติ. (2560). การจัดวางระบบการสอนงานและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสอนงาน. สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมชลประทาน.
- สุนันทา พลโกษณ์. (2561). การพัฒนาบทบาทครูในการดำเนินงานตามกรอบภารกิจของศูนย์ประสานงานการผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- สุวรรณ เนินทอง. (2558). แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวิทยาเขตทุ่งหิน เทิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักเกณฑ์และ วิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพมหานคร :สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- สำนักแผนงานและกิจการพิเศษ. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: ทัตย์ อนุสรราชกิจ
- เรวดี ชัยเขาวรัตน์. (2558). วิธีสร้างครูสู่ศิษย์ : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทาง พัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพ เยาวชน.
- อลิสสร่า ผุดผ่อง. (2567). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อ ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนโพธิ์คำประชาสรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคใต้ เขต 3. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์. 2 (2), 24-37.
- อัญชลี แสงอาวุธ. (2566). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านยางโพรง. วารสารร้อยแก่นสาร, 8 (5), 83-97.

- Annenberg Institute for School Reform. (2013). *Professional Learning Communities: Professional Development Strategies That Improve Instruction*. Retrieved on February 15, 2021, from <http://www.annenberginstitute.org/pdf/proflearning.pdf>
- Burkley, & Flicks. (2005). Managing Community: Professional Community in Charter Schools Operated by Educational Management Organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2): 306–348.
- Calcasola. (2009). Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality. *Health Affairs (Millwood)*, 1406–1417.
- Dufour, R. (2007). Professional learning community: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal*, 39(1), 4–8.
- Herzberg. (1968). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hord. (1997). *Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement*. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.
- Leonard. (2003). *The physical properties of compost*. *Compost Science & Utilization* 11 (3), 238–264.
- Martin. (2011). *Professional Learning Communities. Contemporary issues in Learning and Teaching*. (pp. 142–152). London: SAGE.
- Mingucci, M.M. (2001). *School-to-Work System Development as Perceived by Vocational Directors in States Receiving Federal Implementation Grants*. Master of Education (Educational Administration). Clemson University.
- Murphy, & Dale. (2005). *Whole-Faculty Study Group: Creating Professional Learning Communities that Target Student Learning*. (3rd ed.). California: Corwin Press
- Parry Graham. (2015). *Improving Teacher Effectiveness through Structured Collaboration: A Case Study of a Professional Learning Community*. Retrieved on February 15, 2021, from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19404476.2007.11462044>
- Sergiovanni. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Stoll, & Louis. (2007). Professional Learning Communities: Elaborating New Approaches. *Professional Learning Communities: Divergence, Depth and Dilemmas*. 1–13
- Thompson, Gregg, & Niska. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1). Retrieved from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/Default.aspx>