



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล
Factors Affecting the Teacher Professional Learning Community In the
Secondary Schools, United Campus Hat Yai, under the Secondary
Education Service Area Office Songkhla and Satun

เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว^{1*} และและจรัส อติวิทยาภรณ์²

Gedgarn Thongjankaew^{1*} and Jaras Atiwithayaporn²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Associate Professor, Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: gedgarn.tho072@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 291 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณและโปรแกรม AMOS ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และ



โปรแกรม AMOS มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R^2 = .797$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ($\beta = .997$) รองลงมาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .887$) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\beta = .881$) ตามลำดับ
คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู, สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่

Abstract

This study aimed at investigating the practices related to a teacher professional learning community in the secondary schools, united campus Hat Yai, a teacher professional learning community in the secondary schools, united campus Hat Yai, and the factors of educational institutions affecting a teacher professional learning community in the secondary schools, united campus Hat Yai. The samples consisted of 291 teachers. The questionnaires were used to collect data. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results showed that the overall factors affecting a teacher professional learning community in the secondary schools, united campus Hat Yai, were at a high level, and when considering each aspect, the factors with the highest means were organizational atmosphere, organizational culture, and organizational structure, respectively. The overall practices related to a teacher professional learning community in the secondary schools, united campus Hat Yai, were at a high level, and when considering each aspect, the practices with the highest means were teamwork, shared leadership, and friendly community, respectively. The correlation between the factors of educational institutions and the level of a teacher professional learning community, which was analyzed by multiple regression, was positive at a high level ($R^2 = .797$) with a statistical significance at the .001 level. It was found that academic leadership factors had the greatest impact on learning community ($\beta = .997$), followed by organizational culture factor ($\beta = .887$) and organizational climate factor ($\beta = .881$), respectively.

Keywords: Teacher professional learning community; United campus Hat Yai

บทนำ

เมื่อโลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ข้อมูลบริบทโลกในชีวิตจริงมีอยู่มากมายและมีความซับซ้อนมากขึ้น กอปรกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี จึงต้องมีการแยกแยะข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ ในบริบทที่หลากหลาย ทั้งการตัดสินใจในเรื่องส่วนบุคคล เช่น การวางแผนประกอบอาชีพ สุขภาพ การลงทุน



ไปจนถึงการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อสังคมและส่วนรวม เช่น การเปลี่ยนแปลงของประชากร การแพร่ระบาดของโรค และการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริง คณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ขององค์การ UNESCO ได้เสนอรายงานการศึกษาต่อองค์การ UNESCO ว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นกุญแจสำคัญที่ใช้สำหรับเปิดเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ในทางเดียวกันการศึกษาไทยไม่สามารถแยกขาดจากบริบทความเป็นไปของโลก ทิศทางการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งด้านเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน การพัฒนาครูไทยเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นการพัฒนาให้ครูมีทักษะของความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพสู่การเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ครูเป็นบุคคลที่ต้องเป็นนักเรียน (Learner) เป็นผู้นำ (leader) ตลอดจนเป็นนวัตกรรม (innovator) ผู้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อการเตรียมคน ในศตวรรษที่ 21 ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการจัดการศึกษาจาก “ผู้สอน” เป็น “ผู้ฝึก” (พิมพ์พันธุ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข , 2557)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ผลักดันการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning community : PLC) มาพัฒนาครูโดยใช้เครือข่ายในสถานศึกษาและชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากเพื่อนครูเพื่อนำไปสู่การประเมินและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (professional learning community : PLC) จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แต่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้เรียน (ณรงค์ ชุ่มทอง, 2560) ดังนั้นเพื่อส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองในวิชาชีพ ผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับการที่สถานศึกษาดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีผลงานวิจัยยืนยันตรงกันว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาโรงเรียนจะส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stoll et al, 2006) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการ



แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้น และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (เรวัต ชัยเชาวรัตน์, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จึงดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายการสร้างชุมชนการเรียนรู้ยังโรงเรียนในสังกัด จำนวน 53 โรงเรียน ให้ได้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งและขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในการนี้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีการดำเนินงานและสร้างองค์ความรู้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพนักเรียนอย่างยั่งยืน บุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการ การนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษามีการสะท้อนผลการดำเนินการ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษานับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งข้อค้นพบของงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้อย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่



แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจ เกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ (Thompson, Gregg, & Niska, 2004) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น “องค์กร” นั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อธิปไตยที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะเป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีความผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน ช่วยเหลือดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

Fullan (2005) ได้กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของ PLC ว่า PLC เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน และพบว่า PLC ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถของครูในการทำหน้าที่ร่วมกันและ PLC เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาทักษะใหม่ รวมถึงผลการวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ Hord (1997) ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC มีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มี PLC และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุป ดังนี้ ผลดีต่อครูผู้สอน คือ สิ่งที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอนว่า 1) ลดความรู้สึโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง 3) ทำให้เกิดความรู้สึกต้องการร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่ม



ต่อผลสำเร็จของนักเรียน 4) ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับ วิธีการสอนและตัวผู้เรียน 5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น และทำให้ครูรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด ตามเกณฑ์ที่คาดหวัง 6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและ รวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ทำให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ ที่จะ สร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป 7) เพิ่มความพึงพอใจและขวัญกำลังใจต่อการ ปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง 8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการ เรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า 9) มีความ ผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน 10) มีความมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ PLC จึงถือเป็นแนวคิดที่ได้รับการประยุกต์ หรือพัฒนามากจากแนวคิดสำคัญ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสมกับพื้นที่การนำไปใช้ นั่นคือ สถานศึกษาที่มีบริบทมิติด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวข้องกันด้วยเรื่องของฐานวัฒนธรรม พฤติกรรม เชิงคุณค่า และการดูแลเอาใจใส่ร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าความ เป็นองค์กรและ PLC เป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการ จัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครู

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือที่เรียกว่า (PLC : Professional Learning Community) ผู้บริหารและนักการศึกษาทั้งระดับโรงเรียนและเครือข่าย หลากหลายพื้นที่ ได้นำแนวทางของ PLC ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษา ของแต่ละประเทศหรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ทำให้ PLC เป็น เครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นักการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและ ประเทศสิงคโปร์ (Dufour, Eaker and Dufour, 2006) ที่ได้นำกลยุทธ์ PLC เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน ดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพึงพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่ คล้ายคลึงกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์ และโรงเรียน รุ่งอรุณ (สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงฤกษ์ ไตรยวงศ์, 2553) และโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสตรีนิสิตศรี-สุภะดีวงศ์ (มสส.) ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิด PLC (วิจารณ์ พานิช, 2555)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล มีวิธีดำเนินการดังนี้



1. พื้นที่ที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล จำนวน 14 โรงเรียน

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ได้จำนวน 291 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างชุมชน และการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวม 137 ข้อ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก มากที่สุด

4. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด พบว่า แบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .99

5. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ตามแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนคร



หาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล

6. การวิเคราะห์และสร้างโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยโปรแกรม AMOS (Analysis of Moment Structure)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.43) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.49) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.49) ส่วนด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.53) เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	4.20	0.49	มาก
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.21	0.49	มาก
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	4.24	0.44	มาก
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.09	0.43	มาก
5. ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา	4.02	0.53	มาก
รวม	4.15	0.43	มาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.48) โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.54) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.60) เป็นลำดับที่ต่ำที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต นครหาดใหญ่ ในภาพรวม

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.98	0.60	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.08	0.54	มาก
3. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.03	0.51	มาก
4. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.06	0.50	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.52	มาก
6. ด้านโครงสร้างชุมชน	4.04	0.48	มาก
7. ด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.01	0.52	มาก
รวม	4.05	0.48	มาก

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4) ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา (X_5) และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_2) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_3) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Y_5) ด้านโครงสร้างชุมชน (Y_6) ด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_7) มาวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และโปรแกรม AMOS นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 3 ดังนี้

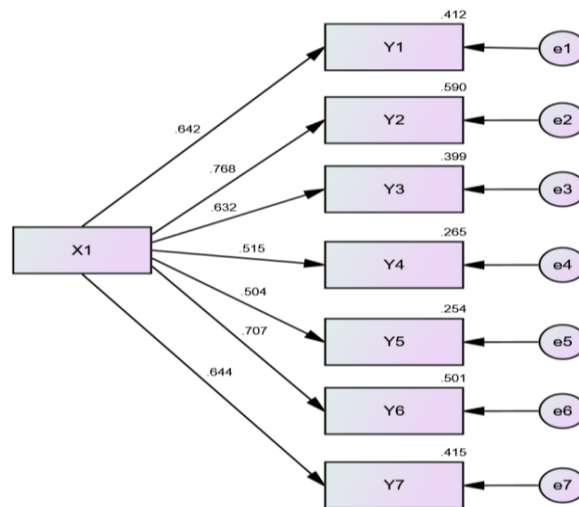
ตารางที่ 3 ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (β)						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7
1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1)	.642	.768	.632	.515	.504	.707	.644
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.472	.610	.561	.552	.527	.667	.576
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_3)	.472	.554	.529	.628	.633	.630	.504
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4)	.690	.748	.736	.728	.655	.781	.710

ตารางที่ 3 (ต่อ)

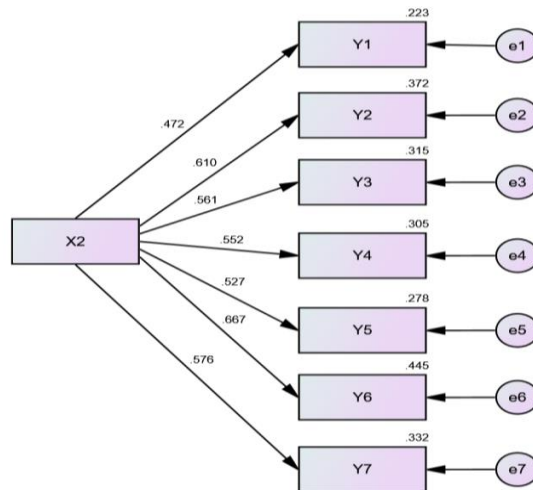
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (β)						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7
5. ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางการกลยุทธ์สถานศึกษา (X_5)	.868	.799	.836	.721	.669	.834	.881

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001



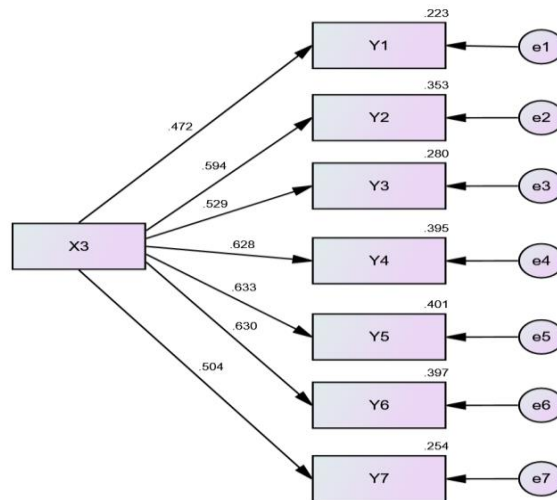
ภาพที่ 1 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรในการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X_1) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_2) มากที่สุด ($\beta = .768$) รองลงมาได้แก่ ด้านโครงสร้างชุมชน (Y_6) ($\beta = .707$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) ($\beta = .64$) ตามลำดับ



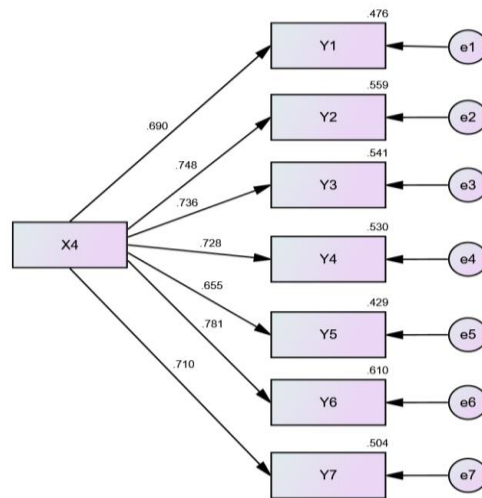
ภาพที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านโครงสร้างชุมชน (Y_6) มากที่สุด ($\beta = .667$) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_2) ($\beta = .610$) และด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_7) ($\beta = .576$) ตามลำดับ



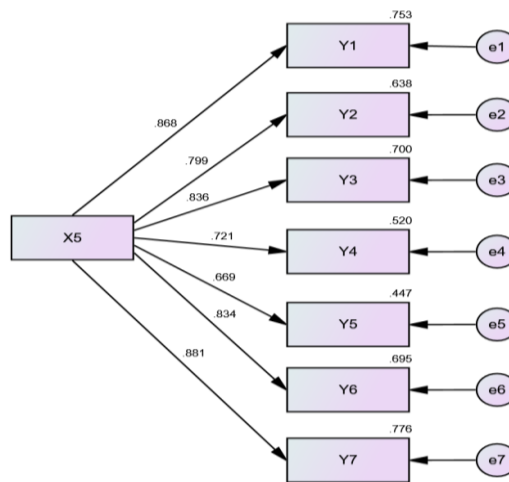
ภาพที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรในการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_3) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านการทำงานเป็นทีม (Y_5) มากที่สุด ($\beta = .633$) รองลงมาได้แก่ ด้านโครงสร้างชุมชน (Y_6) ($\beta = .630$) และด้านชุมชนกัลยาณมิตร (Y_4) ($\beta = .628$) ตามลำดับ



ภาพที่ 4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านโครงสร้างชุมชน (Y_6) มากที่สุด ($\beta = .781$) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_2) ($\beta = .748$) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_3) ($\beta = .736$) ตามลำดับ

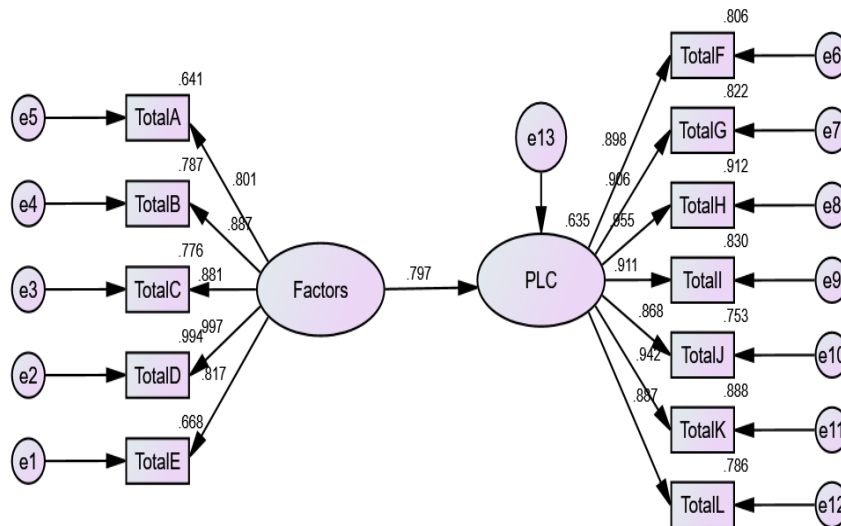


ภาพที่ 5 ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษาในการส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 7 ด้าน

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในด้านการนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (Y_7) มากที่สุด ($\beta = .881$) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) ($\beta = .868$) และด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Y_3) ($\beta = .836$) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต นครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และโปรแกรม AMOS พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่า ($R^2 = .797$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยพบว่าค่าน้ำหนักปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่ามากที่สุด ($\beta = .997$) ซึ่งส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมากที่สุด รองลงมาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .887$) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\beta = .881$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูน้อยที่สุด ($\beta = .801$) และค่าน้ำหนักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพบว่า ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีค่ามากที่สุด ($\beta = .955$) รองลงมาด้านโครงสร้างชุมชน $\beta = .942$ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\beta = .911$) ตามลำดับ และด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = .868$) มีค่าน้อยที่สุด รายละเอียดดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีบรรยากาศของการทำงานที่อบอุ่น มีความไว้วางใจ เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารใช้จิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงานและสร้างการเรียนรู้ร่วมกันกับ



บุคลากรทำให้เกิดพลังของความร่วมมือ ร่วมใจ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเอื้ออาทร ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีแนวปฏิบัติบรรทัดฐานที่ดีในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทพร บุญรักษา (2553) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557) พบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน วาสนา ทองทวียังยศ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูง

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจถึงหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเริ่มที่ห้องเรียน (Focus on Classroom) ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students Outcomes) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ในด้านทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดกับผู้เรียนเพื่อการดำรงชีวิต จากความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์ ว9/2564 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ซึ่งได้กำหนดไว้ในหมวด 2 ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ข้อ 3.2 การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และข้อ 3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ที่มีผลต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูยังปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล พ.ศ. 2563 - 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรการข้อที่ 1 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจากทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจจน



เกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมนบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน สร้างความเข้าใจร่วมกัน ทำข้อตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน สร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน และประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้สังเคราะห์แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง 3) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารและ Scribner et al (1999) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียน : การประเมินเพื่อปรับปรุงกระบวนการของโรงเรียน (Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning : An Evaluation of a School Improvement Process) ผลการวิจัย พบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและเกิดการพัฒนาแบบทีม อีกทั้งการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันของครูจะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณและโปรแกรม AMOS มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R^2 = .797$) อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่ามากที่สุด ($\beta = .997$) รองลงมาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = .887$) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($\beta = .881$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องโดยตรงกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบายโครงสร้างและวางแผนพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรู้และทักษะการดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีการสะท้อน แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพร้อมทั้งกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนของครูเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่คาดหวังไว้ จากลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการดังกล่าว จึงนำมาซึ่งการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แม้ว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องเกิดขึ้นจากทุกคนในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่ขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ใน



สถานศึกษาได้นั้นต้องเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทพร บุญรักษา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับการเรียนการสอน เป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ คุณสมบัติที่กล่าวข้างต้นเป็นคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ อีก 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา พบว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาซึ่งต้องเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลหลักที่จะต้อง มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

เอกสารอ้างอิง

- จุลลี้ ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). *PLC มิติใหม่นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย*. ค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.matichon.co.th/news/484184>.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, แลย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2557). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู*. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 10(1), 34-46.



- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 2 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วาสนา ทองทวยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตะดาตา พับลิเคชั่น.
- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์ และคงกฤษ ไตรรงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา*. นครปฐม: เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.obec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สหยาบสื่อการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 8(1), 163-175.
- Dufour, Eaker and Dufour. (2006). Learning by doing a handbook for professional learning communities at work. Bloomington, IN : Solution Tree.
- Fullan. (2005). Change forces : The sequel. London : Falmer.
- Hord. (1997). Professional learning communities: What are they are and why are they important. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Scribner et al. (1999). Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning : An Evaluation of a School Improvement Process. *Educational Administration Quarterly*, 35(1999), 129-160.
- Sergiovanni, T. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA: Jossey Bass.



มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
HATYAI UNIVERSITY

- Stoll et al. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*, 7, 221-258.
- Thompson, Gregg, & Niska. (2004). Professional learning communities, Leadership, and student learning. Retrieved March 10, 2018, from <http://www.nmsa.org/Publications/RMLEOnline/tabid/101/Default.aspx>.