รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

นายประวัติ สุทธิประภา

ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

โรงเรียนสารวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

นายประวัติ สุทธิประภา

ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

โรงเรียนสารวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัย นายประวัติ สุทธิประภา

ปีที่วิจัย ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และพิจารณาตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาของผลการใช้รูปแบบจาก 1) ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา และ 6) ตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า มีความตรงและความเหมาะสมมาก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ

ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และองค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาพบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบตามองค์ประกอบที่ 1- 6 ในภาพรวม มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการประเมินการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 7 พบว่า 1) ด้านผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยมทุกมาตรฐาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์เฉลี่ยในปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 74.9 5 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวมพบว่า นักเรียนร้อยละ 77.56 มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม และ 5) ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ พบว่า โรงเรียนสารวิทยา มีผลงานที่ปรากฏด้านนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศและระดับนานาชาติ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยในขั้นตอนต่าง ๆ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ ดร.สุชาติ กลัดสุข, นายวีระศักดิ์ ศรีสังข์, ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์, ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล และ ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สิทธิกร สุมาลี, ดร. ลาวัลย์ พิชญวรรธน์, ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์, ดร.สมพร สังวาระ, และ ดร.มาเรียม ซอหมัด ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ดร.จินตนา ศรีสารคาม, ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล, ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์, ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์, และ ดร.รังสรรค์ นกสกุล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ดร.สหชัย สาสวน, ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช , ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ, ดร.สมพร สังวาระ, และ ดร.รังสรรค์ นกสกุล ตลอดจนผู้ที่ไม่อาจกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะแนวคิดอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและการเขียนรายงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือ โดยได้อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนสารวิทยาทุกท่าน และขอบใจนักเรียนทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกขั้นตอน คุณค่าที่ได้รับจากรายงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมถึงผู้มีพระคุณต่อการพัฒนาวงการศึกษาและผู้ที่ได้ร่วมกันก่อตั้งและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนสารวิทยามาตราบจนถึงปัจจุบันตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ประวัติ สุทธิประภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... ก

กิตติกรรมประกาศ..... ค

สารบัญ..... ง

สารบัญตาราง..... ซ

สารบัญภาพ..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

คำถามการวิจัย..... 7

วัตถุประสงค์การวิจัย..... 7

ขอบเขตการวิจัย..... 8

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 12

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 14

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย..... 22

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 23

เอกสารที่เกี่ยวข้อง..... 23

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 23

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 55

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา..... 99

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ..... 122

แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน..... 139

สภาพการบริหารงานของโรงเรียนสารวิทยา..... 153

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 162

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 180
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 183
ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 185
ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 190
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 196
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 206
สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 206
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 206
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 207
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป..... 207
ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 209
ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 260
ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 291

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 328
สรุปผลการวิจัย..... 331
อภิปรายผล..... 337
ข้อเสนอแนะ..... 354

บรรณานุกรม..... 358

ภาคผนวก..... 372
ภาคผนวก ก รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 373
ภาคผนวก ข รายงานประจำปีโรงเรียนสารวิทยา ปีการศึกษา 2561-2562 408
ภาคผนวก ค ผลงานของนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2561..... 419
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 425
ภาคผนวก จ หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 430
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 457
ภาคผนวก ช คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 480

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ซ การเผยแพร่การดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 492

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 545

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	76
2	ลำดับความเป็นมาของแนวคิดการบริหารคุณภาพ	101
3	การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	120
4	ความถี่และร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	207
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวม องค์ประกอบที่ 1-6 ระยะทดลองใช้	266
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ระยะทดลองใช้	267
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ระยะทดลองใช้	269
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ระยะทดลองใช้	271
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระยะทดลองใช้	273

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระยะทดลองใช้..... 275

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ระยะทดลองใช้..... 278

12 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ระยะทดลองใช้..... 282

13 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้..... 284

14 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้ 285

15 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้..... 286

16 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้..... 287

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวม องค์ประกอบที่ 1-6.....	292
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	293
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	295
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	297
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	299
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	302
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน.....	305

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

24 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน..... 308

25 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 311

26 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2562 312

27 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2562 313

28 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์..... 314

29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา..... 319

ตารางผนวกที่

1 ผลงานนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2561 420

2 ผลงานนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2562 422

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่ **หน้า**

3 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 1 องค์ประกอบที่ 1-6) โดยผู้เชี่ยวชาญ..... 481

4 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 2) โดยผู้เชี่ยวชาญ..... 485

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดเบื้องต้นการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา	13
2	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ	127
3	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)	139
4	กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect	146
5	รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน	150
6	ขั้นตอนดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา	181
7	ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา	224
8	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา	226

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการศึกษา การเรียนรู้ ระบบบริหารและการจัดการ ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ระบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนได้กำหนดแนวในการจัดการศึกษา โดยให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาเยาวชนและบุคลากรในชุมชน ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม ด้วยการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษา จากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้องค์การหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 7-9) และหัวใจของการพัฒนาการศึกษาคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ในการยึดหลักและกรอบแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง และมีดุลยภาพทั้งด้านสังคมคุณภาพ ด้านสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้และด้านสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

นอกจากนี้ การจัดการศึกษาของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ได้ระบุหลักการจัดการศึกษาไว้ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มที่ตามศักยภาพ ดังนั้นในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูจึงต้องจัดเนื้อหาสาระ

และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ และปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับผู้เรียนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และหากระบวนการในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน หากวิเคราะห์จากเนื้อหาตามพระราชบัญญัติการศึกษา และแนวทางในการจัดการศึกษาที่ปรากฏตามเอกสารต่าง ๆ นับได้ว่าการจัดการศึกษาของไทย ตั้งอยู่บนหลักการและแนวทางที่มีประสิทธิภาพ แต่หากวิเคราะห์ในด้านการนำหลักการและแนวทางในการจัดการศึกษาลงไปสู่การปฏิบัติ แล้วกลับพบว่าการจัดการศึกษาของไทยประสบปัญหาในทางปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาในประเทศไทย แสดงให้เห็นได้ชัดเจนจากผลการประเมินตามโครงการ TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) และโครงการ PISA (Programmed for International Student Assessment) ที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงผลของการพัฒนาการศึกษาในระดับนานาชาติ ที่มักถูกนำไปอ้างอิงอยู่บ่อยครั้งในองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญของโลก (ฐาปณัฐ อุดมศรี, 2558: 1-2)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นเวทีของครูที่เป็นนักปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติ นำผลของการปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยมีเป้าหมายให้นักเรียนได้เรียนรู้ มีการพัฒนาด้านสติปัญญาที่ซับซ้อน เพื่อเตรียมตัวออกไปใช้ชีวิตในสังคมแห่งศตวรรษที่ 21 โดยผ่านการเรียนรู้ ไม่เน้นสอนวิชาแต่เน้นความเจริญงอกงามของมนุษย์ด้วยการเรียนรู้จากการที่นักเรียนลงมือปฏิบัติ ครูเปลี่ยนจากผู้สอนวิชามาเป็นโค้ช (Coach) ซึ่งแนวความคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูนี้ ครูคือนักเรียนที่ต้องเรียนรู้วิธีทำหน้าที่ของการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเรียนเป็นทีม ครูทำงานเป็นทีมและเรียนเป็นทีม เน้นการเรียนรู้ของครูแบบที่เรียนจากการปฏิบัติงานโดยตรง ไม่เน้นให้ครูไปเข้ารับการฝึกอบรม (วิจารณ์ พานิช, 2555: 139) ชุมชนการเรียนรู้ในทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนหรือพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและร่วมมือร่วมพลังกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (Mitchell and Sackney, 2001: 3; Toole and Louis, 2002: 245-279) สำหรับบริบทของวงการศึกษา สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วยแบบแผนทาง

พฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและแบบแผนทางความเชื่อหรือบรรทัดฐาน เช่น เป้าหมายและค่านิยม ส่วนนิยามของคำว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและการพูดคุย สอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลและความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังในการปฏิบัติงานคือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553: 2)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายประการที่จะมาจะสนับสนุนให้โรงเรียนเกิดความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์ประกอบระดับบุคคล และองค์ประกอบระดับกลุ่มบุคคล ความหลากหลาย และเครือข่ายที่เข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ขึ้นอยู่กับโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงองค์กรของโรงเรียน และมักมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ ความจำเป็นของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขอบข่ายการติดต่อสัมพันธ์กัน (สมุทร สมปอง, 2558: 2-3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยระบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีการดำเนินการในหลายประเทศที่มีความก้าวหน้าทางการศึกษา อาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงค์โปร ฯลฯ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกามีการใช้รูปแบบ Professional Learning Community ในโรงเรียนประถมมิสซูรี โรงเรียนประถมเวอร์จิเนีย โรงเรียนมัธยมเท็คซัส โรงเรียนมัธยมแอริโซน่า และโรงเรียนมัธยมแคลิฟอร์เนีย เป็นต้น (Rentfro, 2007: 2; Burnette, 2002: 51-54; Phillips, 2003: 240-258; Beyond, 2003: 61-63; Buffum and Hinman, 2006: 16-19 อ้างใน สมุทร สมปอง, 2558: 3) โรงเรียนเหล่านี้ได้ใช้หลักของ (Dufour, 2004: 6-11) ว่าอะไรคือความต้องการของนักเรียนที่ต้องการเรียนรู้ และด้วยวิธีการอย่างไร หากนักเรียนไม่รู้จักสิ่งนั้นจะได้หรือไม่ คณะครูได้นำไปวิเคราะห์และพัฒนาให้ผลการสอบ และผลการประเมินสูงขึ้น (Hinman, 2007: 29-35 อ้างใน ฐาปณัฐ อุดมศรี, 2558: 3)

สำหรับประเทศไทยมีการใช้รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ระดับโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ สร้างทักษะอนาคตในบริบทประเทศไทยด้วยระบบโครงงาน (Project- Based Learning) เพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้นนี้ด้วย โดยดั้งเดิมนั้นการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เป็นหลักสำคัญ แต่สำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ นักเรียนจะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือ และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Well and Feun, 2007: 141) ซึ่งในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถและสมรรถนะต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนเห็นคุณค่าและให้การสนับสนุน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี และผลลัพธ์ตามเป้าหมายคือการเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกันภายในโรงเรียน และพันธกิจที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Hord, 2004) การเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ดีจากการได้คิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติ นักเรียนจึงควรเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ส่วนครูมีบทบาทในการฝึกฝนการชี้แนะ การจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพการเรียนรู้ของครู และการเพิ่มคุณภาพการศึกษานั้นทำได้โดยการเพิ่มคุณภาพของครู (วิทยากร เชียงกูล, 2551: 15) ผู้เรียนที่เก่งย่อมขึ้นกับครูที่เก่ง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้แก่ครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาสังคมไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้ครูสมัครใจพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ด้วยวิธีการและนวัตกรรมที่หลากหลายให้มากขึ้นและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูรวมตัวกับเป็นชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557: 26) การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครู เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นนักเรียน ทำงานร่วมกับเพื่อนและรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือเครือข่าย ปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โรงเรียนจะเปลี่ยนไปเป็นสถานที่ที่ทุกคนอยู่กันอย่างมีความสุข เปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นการสะท้อนความคิด และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่ได้รับอิทธิพลจากการสนทนา เพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน (Gilrane *et al*., 2008) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น (Calcasola, 2009) และการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (Morrow, 2010) ดังนั้นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงนักเรียน ครู ผู้บริหารและโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2555: 191)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน PLC หรือ "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" ในสถานศึกษา โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ในการปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา เกิดการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้กัน จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ และถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือครูต้องรู้ว่าได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะทำอย่างไรให้ความรู้ส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องต้องรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนา โดยมีศึกษานิเทศก์เป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาและเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560: 1)

การบริหารและจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องอาศัยความเข้าใจความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติ เป็นการบรรลุผลในแง่ของสังคมส่วนรวม ซึ่งสถานศึกษาต้องมีอิสระ และมีความเข้มแข็งตามหลักการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน ตามมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้มีอิสระและมีความเข้มแข็งในการบริหารงานเพิ่มขึ้นที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและประเทศชาติ การที่จะทำให้สถานศึกษาปรับบทบาทในเชิงรุกและมีพลังสร้างสรรค์ให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ในยุคข้อมูลข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการจัดการศึกษาใหม่ คือต้องมุ่งให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 3) แนวทางในการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น มีแนวทางที่เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหาร โดยปัจจัยด้านการบริหารได้กล่าวถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับว่าเป็นองค์กร

ทางการศึกษาที่มีความสำคัญแก่เยาวชนไทยมากที่สุด เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีเป็นจำนวนมากและกระจายตัวอยู่ในทุกท้องถิ่นของประเทศ ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเลือกรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมากที่สุด เพื่อให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และเกิดผลของการบริหารที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง รูปแบบของการบริหารจะเป็นตัวกำหนดลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียน โดยรูปแบบการบริหารที่ดีจะสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ภาระงานและเป้าหมายของโรงเรียน

โรงเรียนสารวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1–6 จากการสำรวจสภาพปัญหาและทำการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน พบว่า ด้านการบริหารยังขาดการมีส่วนร่วมจากครู ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน ทำให้ขาดการร่วมมือในการดูแลและพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำหน้าที่ ขาดการประสานงานความร่วมมือในส่วนที่เกี่ยวข้องกัน ด้านนักเรียน มีปัญหาที่ต้องเร่งแก้ไขด้านพฤติกรรมของวัยรุ่น พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาด้านการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ครูบางส่วนถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาวิชาแต่ยังขาดความชำนาญในกระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ ครูจึงยังคงใช้วิธีสอนแบบเน้นตัวครูเป็นสำคัญ โดยให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาและความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยที่อยู่ในบทบาทหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียน ได้สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนสารวิทยาในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลักและขอบข่ายการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียน อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับนักเรียนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีปัญญาพึ่งตนเองได้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ และมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพให้ มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคมพร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงได้วางแผนร่วมกับคณะครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางดังกล่าว ด้วยการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งจะเป็นแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เริ่มต้นจากครูที่รับผิดชอบต่อศิษย์ ที่รวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู นอกจากจะเป็นงานวิจัยที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยังเป็นการบูรณาการศาสตร์ความรู้ทางด้านการบริหารการศึกษา และการวิจัยทางการศึกษามาผสมผสานเป็นองค์ความรู้ใหม่อันเป็นประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการ ด้วยความมุ่งหวังให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ใช้บริการทางการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบ ควรมีขั้นตอนการพัฒนาอย่างไร

2. ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาเป็นอย่างไร

3. ความพึงพอใจของของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนจากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 137 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน นักเรียน จำนวน 2,715 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 2,715 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 5,586 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 70 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) นักเรียน จำนวน 149 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 149 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 380 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหาจากหลักการแนวคิด ดังนี้

2.1 แนวคิดในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการยืนยันองค์ประกอบใช้เป็นกรอบการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และนำกรณีศึกษาโรงเรียนที่เป็นต้นแบบการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มาร่วมกันสร้างรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการ กับสภาพบริบทของโรงเรียน โดยผ่านการตรวจสอบ การแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข สามารถพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาที่สมบูรณ์

2.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ที่เป็นกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการเป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้นำ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดีตามสิทธิหน้าที่ หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

2.3 แนวคิดการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงานประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพครู การนิเทศภายในเต็มรูปแบบ การมีส่วนร่วม การสร้างทีมงานและเครือข่าย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี และการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยยึดหลักการว่าการเลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดีเหมาะสมตามความรู้ความเข้าใจและความสามารถของผู้ดำเนินงานมาปฏิบัติ โดยมีวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงานนั้น ๆ นับตั้งแต่ระบุปัญหา วางแผน การดำเนินการ การติดตามผล จนถึงขั้นของการประเมินผล

2.4 แนวคิดคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่เป็นผลลัพธ์สะท้อนความสำเร็จของการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยยึดคุณภาพใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพด้านการบริหารจัดการ คุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพนักเรียน โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มีผลการพัฒนาการเรียนการสอน และมีความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน

2.5 แนวคิดการจัดการความรู้ โดยเตรียมสถานศึกษาให้เป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ สร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานการดำเนินงานและจัดกิจกรรมของบุคลากรทางการศึกษา ที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้บุคคลอื่นเกิดการเรียนรู้ โดยเน้นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วยการสร้างเสริมภาวะผู้นำในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยให้บุคลากรมีภาวะผู้นำทั้งในด้านการเรียนการสอน ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านส่งเสริมคุณธรรม ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารจัดการ และด้านความเท่าทันสถานการณ์

2.6 แนวคิดการการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2.7 แนวคิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน และออกแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาปัญหาและกระบวนการพัฒนา ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลความสำเร็จ

โดยในการพัฒนารูปแบบการบริหารและการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการวิจัยในสถานศึกษานำร่อง ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมี

การทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อมให้มองเห็นคุณค่า และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของนักเรียน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมถึงมวลกิจกรรมและภารกิจทางวิชาการและทางการบริหารการจัดการที่มีการวางแผนล่วงหน้า และมีการประสานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจที่สมเหตุสมผลว่าผู้เรียนจะมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักที่ว่าต้องทำให้กระบวนการบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและการจัดการศึกษาตามปกติของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนสารวิทยา แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัยระหว่างปีการศึกษา 2561–2562 โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และทดลองใช้รูปแบบในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 และดำเนินงานตามรูปแบบซึ่งเป็นการใช้จริงและทำการประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบตลอดปีการศึกษา 2562 (เดือนพฤษภาคม 2562–เดือนมีนาคม 2563)

4. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

4.2.1 ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย

1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6

5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

4.2.2 ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสารวิทยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การวิเคราะห์องค์กร การใช้ผลการดำเนินงานและผลการประเมินที่ผ่านมาเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งการดำเนินงาน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน การจัดการความรู้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน รวมถึงสภาพการบริหารงานและบริบทของสถานศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักในการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็น ในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา นำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ที่มีความตรงเชิงหลักการทฤษฎี โดยมีการตรวจสอบความเหมาะสมตาม

กระบวนการวิธีทางการวิจัย แล้วจึงทำการทดลองการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบ โดยมีการเตรียมความพร้อมสถานศึกษาและบุคลากร รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะและต่อเนื่อง และประเมินผลการดำเนินงานตามกรอบคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และการวิจัยในชั้นเรียน และด้านคุณภาพของนักเรียน ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

- ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
- การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา
- กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน
- ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

⇨

ตัวแปรตาม

1. ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1.1 ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1.4 ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6

1.5 ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

2 ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารโรงเรียน สภาพปัญหาของนักเรียน โรงเรียนสารวิทยา การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบอันประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัตินั้น

2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง กรอบแนวคิดที่แสดงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา 3) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานและ 7) ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู หมายถึง การทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน ในการร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติทางวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาสาระและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังกัน มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิง

สร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาและทำการตัดสินใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนสารวิทยา ผ่านการดำเนินงานด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

4.1 องค์ประกอบของดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนสารวิทยา ตามคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย

1) **วิสัยทัศน์ร่วม** หมายถึง การที่ทีมงานมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ได้แก่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน โดยเป็นการมองเริ่มจากผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำ แล้วทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละคนในทีมที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2) **ทีมร่วมแรงร่วมใจ** หมายถึง กลุ่มทำงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันจนเกิดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียนการเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

3) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง ภาวะที่ผู้นำเป็นผู้สร้างให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน และเกิดจากภาวะที่ผู้นำกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ของครูจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ด้วยการแลกเปลี่ยนและแนะนำ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เป็นการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์จนสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ สามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง ลดความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา โอกาส สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและ

อื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของกลุ่ม โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้าง ให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

4.2 กระบวนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานในกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่ละกลุ่ม ในการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การอุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนพัฒนาโรงเรียน แบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ศึกษาและวิเคราะห์วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนคู่คิด เครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ ให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน เคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการเสาะแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนจากเพื่อนในโรงเรียน และต่างโรงเรียน มีความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมิน กำกับติดตามเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ยอมรับถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยการร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ

2) ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การร่วมระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ร่วมจัดกิจกรรมการอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวบรวม และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ในงานกิจกรรมที่นักเรียนได้ปฏิบัติสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้นักเรียนตื่นตัวที่จะเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนที่กระตุ้นความสนใจของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนบรรลุผลการเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล ทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน

การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนแก่เพื่อนครูในโรงเรียน เผยแพร่ และนำเสนอผลงานวิจัยแก่บุคคลากรนอกโรงเรียน ร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน

3) ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง การร่วมกับเพื่อนครูเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสื่อการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างศักยภาพการประเมินผลที่เหมาะสมกับพฤติกรรมนักเรียน พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินความสำเร็จของเทคนิค วิธีสอนจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับปรุงและพัฒนาเทคนิควิธีสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัย เพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พูดคุยและสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด แสดงความรับผิดชอบต่อผลงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

4) แนะนำการปฏิบัติงาน หมายถึง มีส่วนร่วมในการเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนครู การได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนครูมาแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเอกสาร หนังสือ ตำราแก่เพื่อนครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนตามเพื่อนครู ที่มีผลการปฏิบัติที่ดี นำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองนักเรียนมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงานการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเอง สนทนา พูดคุย กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนเป็นประจำเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5) สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสนทนา แลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอนที่ใช้ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคในการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน ด้านการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกันด้านโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกัน ด้านความเหมาะสมของระยะเวลาและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนและความเหมาะสมของระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจของผู้บริหาร ครู และ

บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านคุณภาพนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ด้านความชัดเจนและเหมาะสมของเครื่องมือประเมิน คุณภาพนักเรียน ด้านกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านความชัดเจนและเหมาะสมในการประเมินผลการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ด้านกระบวนการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วม

4.3 กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมการจัดกิจกรรม การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู การใช้คำถามชี้นำ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง การทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ้งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว ตลอดจนสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง องค์การทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นระบบตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแม่นยำและเชื่อถือได้ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

5. คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จจากการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณภาพการบริหารและการจัดการ คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพของผู้เรียน

6. ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา หมายถึง สภาพความสำเร็จของการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยพิจารณาตัวแปรที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา และ 6) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการ

บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

7. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562

8. ครูผู้สอน

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562

9. นักเรียน

นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ทุกคนของ โรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562

10. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562

11. ผู้ปกครองนักเรียน

ผู้ปกครองนักเรียน พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง หรือผู้อุปการะที่ทำหน้าที่เลี้ยงดู อบรม ให้การดูแลนักเรียนโรงเรียนสารวิทยา โดยเป็นผู้ที่นักเรียนอาศัยอยู่ด้วยประจำ โดยกำหนดว่านักเรียน 1 คนมีผู้ปกครอง 1 คน ในปีการศึกษา 2562

12. ผู้เกี่ยวข้อง

ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มาจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง เพื่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และนับได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพครูและนักเรียน

2. นวัตกรรมในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูและนักเรียนที่เกิดจากการร่วมคิดร่วมทำของบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสื่อการเรียนรู้และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และผลจากการดำเนินงานตามรูปแบบที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการในโรงเรียน พัฒนาครูในด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยรวม

3. บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และใช้แนวคิดหลักการของการนำผลประเมินและกระบวนการวิจัยมาใช้พัฒนาการจัดการศึกษา สามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการบริหารงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนได้ตามจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีความมือร่วมใจกันในการพัฒนาคุณภาพของชุมชน เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวทางการวิจัย โดยนำเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลได้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นหลักการในการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

มนัส พลายชุ่ม (2540: 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยจะต้องเกิดการพัฒนาในทุกด้านตั้งแต่ด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

วิลาวัลย์ ไพโรจน์ (2540: 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติช่วยพัฒนาความรู้ เจตคติ และบุคลิกภาพสมควรแก่อัตภาพของตน

วิไล ธนวิวัฒน์ (2541: 16) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552: 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่นเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

สุรพล พุฒคำ (2544: 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษา พอสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริพงษ์ เศาภายน (2548: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545: 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิค วิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2550: 11-12) กล่าวว่า การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์กรปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอนวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ โดยเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ดีในการเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การบริหารการศึกษา เป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และนักบริหารการศึกษาถือว่าเป็นผู้มีวิชาชีพชั้นสูง (Professionals) ทั้งนี้การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่ต้นคริสต์ศักราช 1900 ในประเทศ

สหรัฐอเมริกา และปัจจุบันศาสตร์สาขาบริหารการศึกษามีทฤษฎีต่าง ๆ สำหรับการอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษาได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอไว้ในการวิจัยครั้งนี้ 6 ทฤษฎี สรุปได้ดังนี้ (ภารดี อนันต์นาวี, 2551: 46-50)

1.3.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (Situational Management Theory) หรือทฤษฎีอุบัติการณ์ (Contingency Theory) ปรัชญาของการบริหารเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากการมองการบริหารในเชิงปรัชญาไปสู่การมองการบริหารในเชิงสภาพข้อเท็จจริง แนวคิดเกิดจากมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ ดังนั้นในการบริหารจึงมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กันบางสถานการณ์จะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางสถานการณ์ก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์สัมพันธ์และแรงจูงใจ บางสถานการณ์ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก โดยมีหลักการของการบริหาร ดังนี้

1) การบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2) ผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด

3) ผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎี ซึ่งทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

4) สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจ และเลือกรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม

5) ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน

6) ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล วิธีการ กระบวนการ ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

1.3.2 ทฤษฎีระบบ (Systems Approach หรือ General Systems Theory) แนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร เนื่องจากแนวคิดคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม นักทฤษฎีบริหารจึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยการนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact) ทฤษฎีระบบจะช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์

1.3.3 ทฤษฎีระบบสังคม (Social Systems Theory) ทฤษฎีระบบสังคมเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์พฤติกรรมในองค์การ ทฤษฎีระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nemothetic Dimension) และด้านบุคลามิติ (Idiographic Dimension) มีรายละเอียด ดังนี้

ก. ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1) สถาบัน (Institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีวัฒนธรรม (Culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

2) บทบาทตามหน้าที่ (Role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียมการปฏิบัติ

3) ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (Expectations) เป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอก คาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ

ข. ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

1) บุคลากรแต่ละคน (Individual) ที่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เช่น ในโรงเรียนมีนักเรียน ครู ผู้บริหารโรงเรียน คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยส่วนรวม

2) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความสามารถ ความรู้ ความถนัด เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ของบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำ

3) ความต้องการส่วนตัว (Need - Dispositions) บุคคลในสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคง ปลอดภัยบางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า

1.3.4 ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human and Motivation) Abraham H. Maslow ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3) ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

1.3.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง Douglas McGregor ได้เสนอสมมติฐาน ดังนี้

ก. ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่า

1) ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส

2) มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน ต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับ จึงจะส่งผลให้ทำงานตามจุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

3) มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบแต่ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

ข. ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

1) การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน

2) มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุจุดประสงค์ ดังนั้นการบังคับ ควบคุม ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร

3) มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์กร ก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ

4) เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านการยอมรับความรับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

5) มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่ดีกระจายอยู่ทั่วไปทุกคน มีความฉลาดเฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ

6) สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาได้เต็มที่

1.3.6 ทฤษฎี Z ทฤษฎี Z นี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าด้วยกัน แนวความคิด คือองค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการ หน้าที่ของผู้บริหาร จึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ

ก. องค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎี Z มี 4 ประการ คือ

1) การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุผล
2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3) การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4) การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข. หลักการสำคัญของทฤษฎี Z มี 3 ประการ คือ

1) คนในองค์กรต้องซื่อสัตย์ต่อกัน
2) คนในองค์กรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3) คนในองค์กรต้องมีความใกล้ชิดเป็นกันเอง

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร คือ การวางแผน การมอบความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ และการกำกับติดตาม ผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างทางการบริหาร เช่น หน้าที่ทางการบริหาร หลักเกณฑ์ทางการบริหารที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่ช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จทางการบริหาร เนื่องจากคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม นักทฤษฎีบริหาร จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.4 การบริหารการศึกษาในต่างประเทศ ได้ศึกษาพบว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในต่างประเทศ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548: 2-20)

1.4.1 การบริหารการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการบริหารการศึกษาของสหรัฐ อเมริกา เน้นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น ในที่นี้หมายถึงเป็นหน้าที่ของแต่ละมลรัฐ โดยมีผู้ว่าการรัฐและรัฐมนตรีบริหารจัดการมลรัฐของตนเอง รัฐบาลกลางมีกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ประสานงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในด้านการศึกษาให้แก่มลรัฐต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการแห่ง

มลรัฐมอบอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เขตการศึกษาทุกเขต การบริหารโรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง กลุ่มธุรกิจ สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ โรงเรียนสร้างแผนปรับปรุงด้วยกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกามีรูปแบบการบริหารราชการแบบกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่มลรัฐ และรัฐบาลท้องถิ่น ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ไม่ถูกครอบงำและแทรกแซงทางการเมือง แต่ข้อเสียของการบริหารการศึกษารูปแบบนี้ ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีรูปแบบใดที่เป็นมาตรฐานกลาง และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยได้ตลอดเวลา

1.4.2 การบริหารการศึกษาของประเทศสหราชอาณาจักร เป็นการบริหารที่ใกล้เคียง และสอดคล้องกับระบบการศึกษาของประเทศไทย จะแตกต่างกันก็คือระดับการมี ส่วนร่วม ซึ่งประเทศสหราชอาณาจักรจะมีส่วนร่วมมากกว่า กล่าวคือ แบ่งเป็นประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา แบ่งโครงสร้างการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลกลางและ รัฐบาลท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานทางการศึกษาระดับชาติและโรงเรียนในระดับท้องถิ่น ในการบริหารประเด็นสำคัญที่ดำเนินการ คือ การยกระดับมาตรฐานการช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการในโรงเรียนการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตรและการประเมินผล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาคเอกชนได้ร่วมมือกับมหาชนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วม และประเทศต่าง ๆ ในเครือสหราชอาณาจักรล้วนมีวิธีดำเนินการของตนเองโดยเฉพาะในด้านหลักสูตร แต่ก็มีหัวข้อที่สำคัญเดียวกันการบริหารโรงเรียนของประเทศสหราชอาณาจักร ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ กล่าวโดยสรุปลักษณะการบริหารการศึกษาของประเทศสหราชอาณาจักรที่มีภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาเป็นผลให้รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจ และมีระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและจัดการที่ทันสมัย แต่ข้อเสียของการจัดการศึกษาคือ ในระดับท้องถิ่นซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบและบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีขนาดต่างกัน คือ บางเขตพื้นที่ขนาดใหญ่มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบมาก แต่เขตพื้นที่การศึกษาขนาดเล็ก มีโรงเรียนรับผิดชอบเพียงโรงเรียนเดียว อาจทำให้การศึกษาแต่ละพื้นที่ไม่ทัดเทียมกัน

1.4.3 การบริหารการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดกฎหมายแม่บทการศึกษาแห่งชาติ ที่ว่าการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนทั้งปวง การบริหารการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น เป็นรูปแบบเพื่อประโยชน์ของปวงชน บทบาทหน้าที่ของกระทรวงศึกษา

ในส่วนกลางทำหน้าที่จัดทำงบประมาณและกฎหมายการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาการบริหารการศึกษาโดยรวม ส่วนการบริหารระดับท้องถิ่นประกอบด้วย ระดับจังหวัดและระดับเทศบาล ดำเนินการโดยผู้ว่าราชการจังหวัด ในรูปของคณะกรรมการการศึกษาระดับจังหวัดจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละจังหวัด เทศบาลรับผิดชอบการจัดการศึกษาภาคบังคับ จังหวัดรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและการศึกษาพิเศษ เปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากเดิมที่เน้นการกำกับ ควบคุมและสั่งการไปเป็นการนิเทศ แนะนำและช่วยเหลือ มีลักษณะของการให้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยคณะบุคคลได้แก่ คณะครูคณะผู้บริหาร สมาคมผู้ปกครองและครู ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการธำรงไว้ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา จึงได้มีการออกกฎหมาย “The Law Governing Special Measures for Securing of Capable Education Personnel in Compulsory Education Schools for Maintenance and Enhancement of School Education Standard” ทำให้ครูของญี่ปุ่นได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการพลเรือนทั่วไป ประเทศญี่ปุ่นได้ปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยคณะบุคคล และการให้ความสำคัญต่อบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา

1.4.4 การบริหารการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศนิวซีแลนด์ได้มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้นใหม่ทั้งระบบบนพื้นฐานปรัชญาที่ว่า การศึกษาเพื่อชีวิต เป็นการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาลงสู่สถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมและกำหนดแนวทางในการบริหารการศึกษา และหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) โครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับกระทรวงและระดับสถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่หลักและบทบาทไว้อย่างชัดเจน ในด้านการศึกษาภาคบังคับของประเทศนิวซีแลนด์ จะยึดอายุเป็นเกณฑ์ การเลื่อนชั้นเป็นไปตามอายุ ทุกคนจะต้องเข้าเรียนตั้งแต่อายุ 6 ปี จนถึงอายุ 16 ปี ซึ่งจะใช้เวลาในการเรียนอย่างน้อย 12 ปี สำหรับการจัดสรรทรัพยากรการศึกษา รัฐจัดสรรโดยตรงให้แก่โรงเรียนเป็นเงินก้อน (Block Grant) มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนของนักเรียน โรงเรียนที่มีนักเรียนชาวเมารีจะได้รับเงินเพิ่มพิเศษ การบริหารโรงเรียนของประเทศนิวซีแลนด์ถ้าเป็นโรงเรียนระดับตั้งแต่ศูนย์เด็กเล็กก่อนวัยเรียน จนกระทั่งถึงระดับมัธยมศึกษา จะมีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาของตนเอง ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการส่งเสริมโรงเรียน (Board of Trustees) มีบทบาทในเรื่องของบุคลากร งบประมาณเพื่อการศึกษา หลักสูตรและการจัดการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางและเป้าหมายการจัดการศึกษาระดับชาติ NZQA จะทำหน้าที่รับรองคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และนักเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปโดย NZQA จะออก

ใบประกาศนียบัตร วุฒิบัตรหรือใบรับรองต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สอบผ่านการทดสอบ สำนักงานตรวจสอบคุณภาพการศึกษา (Education Review Office: ERO) เป็นหน่วยงานอิสระของรัฐ แยกออกจากกระทรวงศึกษาธิการ จะมีหน้าที่หลักเป็นหน่วยติดตามประเมินผลภายนอก ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมเพื่อดูประสิทธิผล (Effectiveness) ในลักษณะการตรวจสอบและถ่วงดุล จะตรวจสอบเป็น 3 ระดับ คือ ระดับนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับสถาบัน และระดับชาติ จากการศึกษาการบริหารการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ประเทศนิวซีแลนด์มีการบริหารการศึกษาแบบการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางซึ่งเป็นข้อเสียที่ทำให้เกิดปัญหาของการขาดอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้การบริหารงานล่าช้าและมีปัญหาในการบริหารการศึกษา

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาต่างประเทศทุกประเทศ มีการวางระบบของการบริหารในลักษณะของการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ ในรูปของคณะกรรมการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนกลางจะรับผิดชอบในด้านงบประมาณหรือปัจจัยสนับสนุนทางด้านการเงินท้องถิ่น สนับสนุนในรูปแบบของการจัดหลักสูตร หรือการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น ในบางประเทศจะมีการกำหนดเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น แต่ก็มีบางประเทศที่จะเป็นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง สำหรับการบริหารการศึกษาของประเทศไทยจะมีความสอดคล้องกับ การบริหารการศึกษาของประเทศสหราชอาณาจักรมากที่สุด และในส่วนของประเทศประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนดกฎหมายแม่บทการศึกษาแห่งชาติ ที่ว่าการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนทั้งปวง และประเทศไทยควรพัฒนาระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับประเทศญี่ปุ่น โดยเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจากเดิมที่เน้นการกำกับ ควบคุมและสั่งการไปเป็นการนิเทศ แนะนำและช่วยเหลือ มีลักษณะของการให้บริการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยคณะบุคคล

1.5 การบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้ทุกคนได้ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการบริหารโรงเรียน โดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างการจัดการศึกษา และกลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนาโรงเรียน ดังนี้ (สมพิศ โห้งาม, 2553: 59-70)

1.5.1 กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีคุณภาพ เพราะเป้าหมาย

เปรียบเสมือนธงที่จะเป็นกรอบกำหนดทิศทาง ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติจนถึงจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนควรให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

1.5.2 วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดการศึกษาของประเทศไทยได้ กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีคุณลักษณะเก่ง ดี มีสุข กล่าวคือการจัดการศึกษา ต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาของประเทศโดยตรง จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักสำหรับใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกแห่ง ซึ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

1) มีความรู้อันเป็นสากล ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

2) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รักการออกกำลังกาย

3) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกยึดมั่นในวิถีชีวิต และปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะ และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

1.5.3 การกำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียน การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน ด้วยการปฏิรูปโครงสร้างการบริหาร ซึ่งทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการบริหารงานโรงเรียนในระบบ ของการ

บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) โดยกำหนดให้สถานศึกษาบริหารงาน ตามภารกิจในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียน ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้โรงเรียนดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ และ 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) ด้านงบประมาณ การบริหารงบประมาณของโรงเรียน มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) จัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3) ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและ

บรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

4) ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้องค์กรบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการ ความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาให้โรงเรียนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่าย/ภารกิจ ได้แก่ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป 7) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 8) งานดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสามะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักศึกษา 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

1.5.4 การจัดการศึกษาของโรงเรียน ต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น การจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน พร้อมกับฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ผสมผสานความรู้ต่าง ๆ อีกทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ทุกสถานที่ พร้อมกับจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่ง และมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เสนอให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองเพื่อส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพขณะเดียวกันก็ต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาด้วยเช่นกัน โดยเน้นปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ และกำหนดประเด็นสำคัญของการจัดการศึกษาที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนได้ 4 ประการดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 13-32)

1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นมาตรฐาน พร้อมกับจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนทุกระดับ รวมทั้งผลิตและพัฒนากาลังคนที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะ และมีความรู้ความสามารถ เพื่อการรับรองสมรรถนะ ความรู้ความ สามารถของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับประเภทการศึกษา โดยเฉพาะคุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification)

2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู พัฒนาครู คณาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น

3) พัฒนาคุณภาพโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ทั้งในระบบ และนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และกำหนดมาตรการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน ท้องถิ่น สังคม

4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและระบบตรวจสอบ ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยจัดให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วน ในจัดการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ให้มากขึ้นและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณ ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.5.5 กลไกการพัฒนาโรงเรียน ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: 36-39) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงคณะกรรมการศึกษาของโรงเรียน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดกลวิธีที่จะทำให้การบริหาร

โรงเรียนสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ ด้วยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างแนวการจัดการศึกษา ตลอดจนกลไกการพัฒนาโรงเรียนอีกด้วย และกลไกการพัฒนาโรงเรียนดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1) การพัฒนาระบบการเงิน
2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
3) การปรับปรุงแก้ไข บังคับใช้กฎหมายการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุปการบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันโรงเรียน ได้ดำเนินการแบ่งฝ่ายงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดระบบโครงสร้างการบริหารสถานศึกษากับกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้กระชับ รัดกุม และมีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติทั้งยังสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ยิ่งขึ้น

1.6 รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบการบริหารบางส่วน ที่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่วนใหญ่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ดังนี้

1.6.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวความคิดหนึ่งที่สำคัญของการบริหารในปัจจุบัน คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) กล่าวคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองในด้านการตัดสินใจ การแสดงออก เทคนิคการควบคุมงาน ตลอดจนทัศนคติ และความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

จันทรานี สงวนนาม (2551: 166) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย และ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

สอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550: 5) ที่ได้สรุปถึง การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการบริหารที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ส่วนกลาง ประกอบด้วย สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 2) ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนฉันทนา จันทร์บรรจง (2545: 51-62) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory) มีวิวัฒนาการจากแนวคิดการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ คือ การรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร (Sense of Belonging) ซึ่งเป็นความต้องการภายในเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม ในขณะที่ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งอาจไม่จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีหลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการจัดการแบบมุ่งเน้นวัตถุประสงค์ (Management by Objectives หรือ MBO) รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยกลุ่ม (Participative Group Leadership) ของ Rensis Likert

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548: 20) ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า มาตรฐานด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) มาตรฐานด้านสถานศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยองค์กร คณะบุคคลและเครือข่าย มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สถานศึกษามีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการสถานศึกษาอย่างโปร่งใส

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คณะกรรมการสถานศึกษาเข้าใจเป้าหมาย การดำเนินงานที่ชัดเจนตรงกันและมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดวาระการประชุมที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเน้นประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 สถานศึกษามีการนำมติและความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

ตัวบ่งชี้ที่ 6 สถานศึกษามีการบริหารแบบเครือข่าย ทั้งบุคคลและองค์กรที่หลากหลาย

2) มาตรฐานด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

ข้อดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วม จันทรานี สงวนนาม (2553: 168-171) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2) ลดความขัดแย้งในการทำงาน และเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

7) ช่วยในการใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
8) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อจำกัดของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีส่วนดี แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจจะทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลขึ้นได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลได้ผลเสีย ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.6.2 การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) เป็นแนวคิดทางการบริหารที่นิยมใช้ในวงการบริหารสมัยปัจจุบัน โดยมีวิวัฒนาการมาจากแนวความคิดที่ว่าคนเรานั้น สามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของตนเองได้ ถ้ารู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ จันทรานี สงวนนาม (2553: 168-171) ได้นำเสนอไว้ว่า ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดนี้ คนแรกคือ Peter F. Drucker ซึ่งมีแนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารงานโดยยึดอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารที่ให้สมาชิกขององค์กรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวางแผนควบคุมงาน และควบคุมตนเอง เพื่อจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นและสร้างความพอใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งระบบ ขององค์กร โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องดำเนินงานด้วยความร่วมมือและเต็มใจของผู้บริหารงานทุกระดับในองค์กร ในการที่จะร่วมมือกันบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนมีกลไกการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์มีหัวใจสำคัญในการบริหารอยู่ที่การกำหนดวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บริหารและผู้ร่วมงานจะต้องเข้าใจวิธีการปฏิบัติ และมาตรฐานของงานอย่างแท้จริง ดังนี้

1) เพื่อให้เป้าหมายขององค์การชัดเจนขึ้น
2) เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในองค์กร
3) เพื่อช่วยให้การกำหนดมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ด้วยการวัดจากผลการปฏิบัติงานที่ได้รับตามวัตถุประสงค์ที่สมาชิกขององค์กรร่วมกันจัดตั้งขึ้น

กระบวนการของการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ แบ่งได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 Goal Proposed หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายในอนาคต และกำหนดวิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 Mutually Negotiated ขั้นตอนร่วมกันพัฒนาเป้าหมาย ให้สอดคล้องกัน โดยเป้าหมายที่กำหนดจะต้องเฉพาะเจาะจง (Specific) วัตถุประสงค์จะต้องสามารถวัดผลได้ (Measurable) โดยผู้ปฏิบัติจะต้องตกลงใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์เหล่านั้นจะได้หลอมรวมเป้าหมายของงาน (Performance Goals) และเป้าหมายทางด้านอาชีพของแต่ละบุคคล (Personal Career Goals)

ขั้นตอนที่ 3 Performance เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 Feedback of Results เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารแจ้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับทราบ และให้รางวัลผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 Basis for New Goals เป็นขั้นตอนของการทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้นภายหลังผลการปฏิบัติงาน (The Outcome of the Performance)

1.6.3 การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา จันทรานี สงวนนาม (2553: 178-182) ได้นำเสนอไว้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด

ก. รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM) รูปแบบนี้ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการต่าง ๆ ได้จากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่าครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุด ในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก (Community Control SBM) แนวคิดสำคัญ คือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุดตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดเรื่องนี้เชื่อว่าทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เด็ก เนื่องจากคนทั้งสองกลุ่มใกล้ชิดนักเรียน รับรู้ปัญหาและความต้องการ สัดส่วนของครูและผู้ปกครองในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

ข. หลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้

1) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2) หลักการบริหารตนเอง (Self Management)
3) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)
4) หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน (Supporting Leader)

5) หลักการพัฒนาทั้งระบบ (Whole-School Approach)

6) หลักความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

กล่าวโดยสรุปการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้มีสูตรสำเร็จตายตัว ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโรงเรียนสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบได้โดยดำเนินการให้สอดคล้องตามบริบทของโรงเรียน

1.7 การบริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การในการบริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์การ ไว้ดังนี้

1.7.1 ความหมายของการพัฒนาองค์การ (Organization Development หรือ OD) เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน โดยมีความพยายามวางหลักการ และการปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์การ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายและแนวทางไว้หลายท่านดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551: 118) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงขององค์การที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยมาใช้ เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและความมีประสิทธิภาพของคนและองค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 265–269) ได้สรุปว่า การพัฒนาองค์การหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การโดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไข เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Owen, 1987 อ้างใน สมาน อัศวภูมิ, 2551: 194–195) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การพัฒนาองค์การในแต่ละเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา (School district) หมายถึง ความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือโครงสร้าง องค์การ ด้วยวิธีการ

ทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนาองค์การ คือ การยกระดับคุณภาพชีวิต ของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์การ และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การนั้นประกอบด้วยแนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้

1) จุดหมายของการพัฒนาองค์การ
2) ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์การ
3) วิธีการเชิงระบบ
4) ใช้วิธีการทางการศึกษา
5) เรียนรู้จากประสบการณ์
6) เกาะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริง ๆ
7) มีแผนยุทธศาสตร์
8) มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change agent)
9) ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 436) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาองค์การ (Organization development) เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนยุทธศาสตร์ และใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการพัฒนาระบบ โดยส่วนรวมทั้งองค์การ เริ่มจากระดับผู้บริหารลงสู่ระดับล่างทั้งองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550: 478) ได้ให้แนวคิดของความหมายการพัฒนาองค์การในทางปฏิบัติจริง ๆ ว่า การพัฒนาองค์การ โดยทั่วไปมักจะหมายความถึงการฝึกอบรมในหลาย ๆ รูปแบบ หรือการพยายามเข้าแทรกแซงองค์การในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งประสงค์ที่จะปรับปรุงองค์การหรือสมาชิกองค์การ

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 269–270) ได้ร่วมกันสรุปลักษะของการพัฒนาองค์การตามแนวคิดของ Bennis (1969) cited Aplin and Thomson (1974) และ French and Bell (1973) ดังนี้

1) เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผน (Planned change)
2) เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive change)

3) เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม (Emphasis on work group)

4) เป็นการเปลี่ยนแปลงระยะยาว (Long-Range change)

5) เป็นการร่วมมือของผู้ทำการเปลี่ยนแปลง (Participation of change agent)

6) เน้นถึงวิธีการดำเนินงานและการวิจัยปฏิบัติการ (Emphasis upon interventions and action research)

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยบุคลากรทุกระดับในองค์การ มีการวางแผนล่วงหน้าและเป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.7.2 ความสำคัญของการพัฒนาองค์การ มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้นิยามความสำคัญของการพัฒนาองค์การ ไว้ดังนี้

สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร (2549: 52–53) ได้ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาองค์การ ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแบบแผน ซึ่งจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงภาวะแวดล้อมขององค์การตลอดเวลา

2) การพัฒนาสมรรถนะขององค์การ จะเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่มและขององค์การเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้ใช้ศักยภาพหรือสติปัญญาความสามารถอย่างเต็มที่

3) เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์การเป็นส่วนรวม

4) เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน

5) เน้นการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์การทั้งระบบใหญ่ระบบย่อย

6) ใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบ

7) ใช้ที่ปรึกษาหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาช่วยให้คำปรึกษา

8) ยุทธศาสตร์อันสำคัญยิ่งของการพัฒนาองค์การก็คือ การใช้เครื่องมือทางการพัฒนาองค์การเข้าสอดแทรก

9) กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

10) มุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์การจะดำรงอยู่ได้นั้นต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สร้างความเข้าใจร่วมกันโดยมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานสูงสุดขององค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ และดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

1.7.3 กระบวนการพัฒนาองค์การ มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอกระบวนการพัฒนาองค์การ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551: 125–126) ได้เสนอรูปแบบของการพัฒนาองค์การว่าโดยทั่วไปตั้งอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของเลวิน โดยการวินิจฉัยจะถูกนำไปปฏิบัติในช่วงระหว่างของขั้นการละลายพฤติกรรม (Refreezing) ส่วนการเปลี่ยนแปลง (Change) จะถูกแนะนำอย่างระมัดระวังผ่านการเข้าแทรกแทรงที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสถานการณ์ที่องค์การเผชิญอยู่ หรือเพื่อความเหมาะสมกับสภาพขององค์การในขณะนั้นและสุดท้าย คือ การติดตามผลอย่างเป็นระบบ เป็นการคงสภาพพฤติกรรมหรือสถานการณ์ที่พึงปรารถนาขององค์การ โดยมีกระบวนการเป็นลำดับขั้น ดังนี้

1) ขั้นละลายพฤติกรรม เป็นการวินิจฉัย ประเมินสถานการณ์และระบุถึงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

2) ขั้นเปลี่ยนพฤติกรรม คือ การเข้าแทรก นำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ ผ่านการร่วมมือและประสานงานที่เพิ่มขึ้น

3) ขั้นคงพฤติกรรม คือ การติดตามผล ระบุถึงปัญหาที่ไม่คาดคิด และผลกระทบ ประเมินความมีประสิทธิภาพของกลยุทธ์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551: 265–269) ได้สรุปว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ อาทิ กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง และศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์การ สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์การยังเป็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการต่อไปนี้

1) การวินิจฉัย (Diagnosis) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นในการพัฒนาองค์การ ภายหลังจากการรับรู้ปัญหา นักพัฒนาองค์การ (OD practitioner) จะทำเพื่อที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของระบบ โดยอาศัยความรู้จากการวิจัยและเทคนิคการพัฒนาองค์การประกอบกัน

2) การปฏิบัติ (Active intervention) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การดำเนินการพัฒนาองค์การ โดยประยุกต์วิธีการต่าง ๆ ตามแผนการที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยการวัดและประเมินความก้าวหน้าของแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะปรับปรุงให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) การเสริมแรง (Reinforcement) ผู้ทำหน้าที่พัฒนาองค์การต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่า ประสบผลตามที่ต้องการเพียงใด ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเหมาะสมกับสถานการณ์ จากนั้นทำการเสริมแรงและทำพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงให้คงตัว (Refreezing) เพื่อให้พฤติกรรมที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่องโดยไม่ผันแปรหรือย้อนกลับสู่สภาวะเดิม เนื่องจากความเฉื่อยที่เกิดจากความเคยชินของบุคคลหรือกลุ่ม ตลอดจนติดตามผล (Follow up) เพื่อทำการปรับปรุงและเสริมแรงให้ระบบที่ต้องการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

เทคนิควิธีการที่นิยมใช้ในการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

ก. การพัฒนาระดับองค์การมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ โดยรวม ขององค์การ โดยใช้เทคนิคดังนี้

1) การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey feedback)
2) การประชุมร่วมกัน (Confrontation meeting)
3) การออกแบบโครงสร้างใหม่ (Structural redesign)
4) องค์การแบบขนาน (Collateral organization)

ข. การพัฒนาระดับกลุ่ม เป็นการพัฒนาศักยภาพในกลุ่มย่อยขององค์การโดยใช้เทคนิคดังนี้

1) การสร้างทีมงาน (Team building)
2) การให้คำปรึกษาด้านกระบวนการ (Process consultation)
3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intergroup team building)

ค. การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ โดยใช้เทคนิคดังนี้

1) การฝึกความอ่อนไหว (Sensitivity training)
2) การเจรจาเรื่องบทบาท (Role negotiation)
3) การออกแบบงานใหม่ (Job redesign)
4) การวางแผนอาชีพ (Career planning)

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากการกำหนดแนวทางและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้ว จะต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย โดยผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาองค์การต้องวางแผนปฏิบัติการในการพัฒนาองค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการพัฒนาองค์การที่จะประสบความสำเร็จนั้น สามารถดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้ คือ การให้ความนับถือต่อบุคคล ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนความเท่าเทียมกันของอำนาจ ความเปิดเผยหรือโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

1.8 แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556: 21) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หรือชื่อย่อว่า LO เป็นรูปแบบการบริหารรูปแบบใหม่ ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมาก ทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน นับตั้งแต่ได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่หนังสือที่มีชื่อว่า “The Five Disciplines: the Art and Practice of the Learning Organization.” ของ Peter M. Senge ออกสู่สาธารณะ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรโดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้น ให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551: 7) กล่าวถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่องค์การต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

1) มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2) องค์การที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกัน จะเป็นองค์การที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์การที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

3) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์การเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็น “ความคิดที่เป็นระบบ”สอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์การ (Total Quality Management หรือ TQM) การบริหารงานคุณภาพ (Quality management) การจัดการความรู้ (Knowledge management) รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

4) แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์การต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่าในฐานะที่เป็นผู้เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การ คนในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบจะเข้าใจกระบวนงาน หรือกระบวนการทางธุรกิจ (Business process) ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี (System reflect business requirement) ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิผล

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้หลายท่าน ดังนี้

สกล บุญสิน (2555: 44–46) ศึกษาจากแนวคิดของของ Peter M. Senge องค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ

1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้มีการเรียนรู้ และฝึกเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการขยายขีดความสามารถให้มีความชำนาญมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคตด้วย

2) แบบแผนความคิด (Mental models) ได้แก่ ข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคน ที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก มีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติต่อบุคคล เพื่อเป็นการฝึกให้เกิดความเข้าใจ และสามารถแยกแยะสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติได้ โดยองค์การจำเป็นต้องมีการเปิดเวทีที่สะท้อนถึงชุมชนนักปฏิบัติให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คนมีการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดให้มีเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพบปะกันตามทางเดิน เป็นต้น

3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) วิสัยทัศน์จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะขึ้นมา และแบ่งปันให้ผู้อื่น ได้รู้เข้าใจ โดยวิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งทางภายใน เช่น การสร้างแรงบัลดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่นศรัทธา หรือเกิดความผูกพันกับทีมกับองค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้คนเกิดการคิดและทำ ในสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอกแก่บุคคล ได้แก่ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การด้านที่องค์การมีความเป็นเลิศ

4) การเรียนรู้ของทีม (Team learning) สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ จะทำอย่างไรให้ระดับความสามารถของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม โดยการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้นจำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุย และการอภิปรายของผู้คนในองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีมเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ระบบคือส่วนย่อยที่เกี่ยวเนื่องกันในส่วนใหญ่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นการขึ้นแก่กันของส่วนย่อย ๆ การทำงานของส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนย่อยอื่น ๆ ที่เหลือในระบบ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองความล่มสลาย กำไรขาดทุน และภาพลักษณ์ขององค์การ และมีกรอบการมองในภาพรวมเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการมองแบบแยกส่วน โดยลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีควรประกอบด้วย 1) คิดในเชิงกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ และ 3) เล็งเห็นถึงโอกาส

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Marquardt (1996: 15) เสนอรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

ก. พลวัตรการเรียนรู้ (Learning dynamic) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร

2) รูปแบบการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

3) ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความคิดเชิงระบบความรอบรู้ส่วนตน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการตอบโต้สนทนาอย่างมีแบบแผน

ข. การปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร โดยมีสิ่งต้องคำนึงในการจัดโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ปรับปรุงลำดับในแนวราบ ลดการแบ่งแยกโดยมองให้เป็นองค์รวม จัดองค์กร และดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดการแบบเจ้าของกิจการ และถอนรากโครงสร้างราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย

2) วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยสมาชิกต้องได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

3) วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวช่วยสร้างและวางแนวทางพฤติกรรม และการรับรู้ในสิ่งที่นิยมปฏิบัติกันในองค์กรแห่งการเรียนรู้

4) กลยุทธ์ขององค์กร ต้องมีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ค. การเสริมอำนาจบุคคล องค์ประกอบนี้ต้องประกอบด้วยสมาชิก ดังนี้

1) บุคลากร หลักการเสริมอำนาจให้บุคลากร คือ ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะ ผู้เรียนรู้ มีความสามารถและมีวุฒิภาวะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีกำลัง ความสามารถและความกระตือรือร้น มอบหมายงานโดยให้ทั้งอำนาจและความรับผิดชอบ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์และแผน และพยายามทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

2) ผู้บริหาร จะเปลี่ยนจากการควบคุมบุคคลอื่นสู่การมอบอำนาจแก่บุคคลอื่นมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สร้างโครงสร้างแบบเครือข่าย สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้และมีบทบาทเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ หรือพี่เลี้ยง

3) ลูกค้า ในองค์การแห่งการเรียนรู้ควรดำเนินการดังนี้ แสวงหาโอกาสในการจัดฝึกอบรมและเสริมการเรียนรู้ให้ลูกค้า ส่งเสริมสนับสนุนความคาดหวังของลูกค้า และนำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ค้นหาข้อมูลป้อนกลับ คำแนะนำ การปรึกษากับลูกค้า และคู่ค้าด้วยความกระตือรือร้น

4) คู่ค้า/คู่ขาย การยอมให้คู่ค้า/คู่ขายได้เรียนรู้เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ และนโยบายต่าง ๆ

5) พันธกิจ หรือหุ้นส่วน องค์กรส่วนใหญ่สร้างพันธมิตรกับบริษัทอื่น เราอาจได้รับการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น สติปัญญาของลูกค้า กระบวนการ

6) ชุมชนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีประโยชน์ และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ เช่น เป็นการเพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรในชุมชน เป็นการสร้างความสนใจของชุมชนด้านการทำงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันทรัพยากรในชุมชน

ง. การจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งขององค์การแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1) การแสวงหาความรู้ องค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร

2) การสร้างความรู้ ซึ่งการสร้างความรู้นั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น สร้างความรู้โดยการถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่น สร้างความรู้จากการรวบรวมและสังเคราะห์ จากความรู้ที่มีอยู่ สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ ผนวกกับความรู้ของแต่ละบุคคลให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร สร้างความรู้จากการปฏิบัติการแก้ปัญหาและจากการทดลอง

3) การจัดเก็บความรู้ องค์กรต้องกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ควรจำแนกและจัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4) การถ่ายโอนและใช้ความรู้ ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรความรู้ควรได้รับการเผยแพร่และถ่ายทอดในองค์กรอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

จ. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ หากมีความสามารถด้านเทคโนโลยีก็มีความสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยดังนี้

1) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บประมวลผล รวมถึงเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสื่อสารคมนาคม

2) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มัลติมีเดียและระบบวิดิทัศน์ มีการตอบโต้และการเรียนทางไกล มีการจัดหาอุปกรณ์สื่อสารที่ติดต่อได้ทั้งทางเดียวและสองทางระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้เรียนรู้

3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นไปได้ทั้งการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และไม่ใช่อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนบุคลากรในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง เพื่อร่วมสร้างให้สมาชิกขยายขีดความสามารถของตนเอง สร้างสรรค์งาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ร่วมกันหาทางแก้ปัญหาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ความรู้ในการบริหารจัดการและดำเนินงาน จนบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติ ในการทำงานที่ดี มีการประสานงาน ร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการสร้างจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง สามารถรับรู้แนวคิดและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร และสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในโรงเรียนและเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ เชิงวิชาชีพ ในภาษาไทยมีการใช้อย่างหลากหลาย เช่น ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ สำหรับในภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า

“Professional Learning Community” ชื่อย่อ คือ “PLC” ในสังคมไทยเรามีการใช้คำว่า Teaching Learning Community” ซึ่งมีนักการศึกษาและนักวิจัยหลายท่าน ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555: 139) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ว่าหมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบนั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI – Continuous quality improvement) และอีกความหมายหนึ่งที่ วิจารณ์ พานิช (2555: 139)ได้เสนอไว้ในหนังสือวิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่า หัวใจของการพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2554: 272) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นวิถีชีวิตในโรงเรียน

สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2554: 2) กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทเรียน (Lesson Study) ที่ช่วยให้ครูรู้และเข้าใจศักยภาพของตนเอง สามารถกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นกระบวนที่เกิดในห้องเรียนคุณภาพ อันประกอบด้วย การมีแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้สื่อ ICT การใช้วินัยเชิงบวก การวัดและประเมินผลรอบด้าน ภายใต้กระบวนการสอนแนะ (Coaching) และกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2556) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ Community of Practice (CoP) ในการทำงานของครู หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนา

ทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ไป โดยรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ตรง ทำให้การทำหน้าที่ครูเพื่อศิษย์เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ดูโฟวร์ และคณะ (DuFour *et al.*, 2004: 9–14) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

บูล์คลี่ และ ฮิค (Bulkley and Hick, 2005: 21) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

ทูล และ หลุยส์ (Toole and Louis, 2002: 11) ระบุว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยในเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

คิง และ นิวแมน (King and Newmann, 2001: 29) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นลักษณะของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน (Collective enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่เป้าหมายคือการเรียนรู้ของนักเรียน

ไบร้ค์, แคมแบอร์น และ หลุยส์ (Bryk, Camburn, and Louis, 1999: 19)ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนภายในโรงเรียน ที่มีการพูดคุยกันเป็นประจำภายใต้การปฏิบัติงานที่มีบรรทัดฐานร่วมกันในการมุ่งสู่การพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นแนวคิดเชิงวิธีการหรือกระบวนการที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้น ๆ ที่มีบริบทแตกต่างกันไป แต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญาร่วมกันของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชน เพื่อการทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

สรุปจากที่กล่าวมา ผู้วิจัยใช้คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู” ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งหมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีเป้าหมายสอดคล้องกัน มีวิสัยทัศน์มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้จากการทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังกัน มีการอภิปรายหรือวิพากษ์วิจารณ์กันเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงมีการรวบรวมและใช้การประเมินและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหา และทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ถือเป็นเวทีหรือเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายในคือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก

2.2 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

วิจารณ์ พานิช (2553: 133-136) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก

2) เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจากความสัมพันธ์ เชิงอำนาจสู่ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัวกันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based Learning: PBL) และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลอง มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำงานที่มาจากประสบการณ์ตรง และจากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษาและเผยแพร่ไว้

3) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง และสร้างสรรค์ ช่วยในการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมไทย ของวงการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้นแต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็นบริบทของการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4) เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องในการทำงานของนักการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555: 139) สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1) เน้นการเรียนรู้
2) มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย
3) ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดี และตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน
4) เน้นการลงมือทำ
5) มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง
6) เน้นที่ผล (หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์)

ดูโฟวร์ และ เอคเคอร์ (DuFour, and Eaker, 2005: 25) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วมพลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติโดยองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีลักษณะที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็นความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ออกจากลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่น ๆ

สโตล และ หลุยส์ (Stoll and Louis, 2007) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ว่าครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะการปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอนและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครูสามารถตรวจสอบคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการสอนและผลผลิตของกระบวนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

โรเบอร์ต และ พรุทท์ (Roberts and Pruitt, 2009) ก็กล่าวถึงในทำนองเดียวกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครูในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและนักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยน และพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ลาวส์ และ ครูซ (Louse and Kruse, 1996) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนวิชาชีพครูเป็นการปฏิบัติงานของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะของการประกอบ กิจการร่วมกัน (Collective Enterprise) โดยมีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนของการค้นหาและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังอาจให้ความสนใจไปที่ศักยภาพของคนภายในและภายนอกโรงเรียนในการร่วมกันส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียน ตลอดจนการพัฒนาโรงเรียน (Hord, 2004 cited Stoll *et al.*, 2006)

โฮร์ด (Hord, 1997) อธิบายถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ 1) ภาวะผู้นำร่วมและให้กำลังใจกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) 3) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Visions) 4) การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Supportive onditions) และ 5) การแบ่งปันกระบวนการสอนระหว่างกัน (Shared Personal Practice)

โบล์ม และคณะ (Bolam *et al*., 2005) ได้กล่าวถึง 5 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Visions) 2) การมีความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) 3) การสะท้อนผลการแสวงหาคำตอบเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) และ 5) การร่วมกลุ่มเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Group, As Well As Individual, Learning Is Promoted)

ดูโฟวร์ และคณะ (Dufour *et al*., 2006) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จว่า มี 3 ประการ ได้แก่ 1) การวางเป้าหมายสู่การเรียนรู้ (Focus on Learning) 2) การมีวัฒนธรรมการร่วมมือรวมพลัง (A Collaborative Culture) 3) การคำนึงผลจากการปฏิบัติงาน (Results – Oriented Thinking)

โรเบอร์ต และ พรุ้ทท์ (Robert and Pruitt, 2009) กล่าวถึงคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยได้ทำการศึกษาเอกสารทางการศึกษาเรื่อง Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools และสรุปคุณลักษณะของชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflective Dialogue) 2) การวาง เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on Student Learning) 3) การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างครูผู้ร่วมงานกัน (Interaction Among Teacher Colleague) 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) และ 5) การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (Shared Values and Norms)

กล่าวโดยสรุปลักษณะของชุมชนการเรียนทางวิชาชีพครู ถือเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนที่มีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกันปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายในคือครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก รวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและครู ที่แสดงออกทางภาษาและการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยน หรือแบ่งปันความเชี่ยวชาญผ่านการร่วมมือรวมพลังกันซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้สึกของครู ในการเข้าร่วมหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนอื่น และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน

2.3 ความเชื่อของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community: PLC) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันโดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Wells and Feun, 2007: 141) ซึ่งในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพนั้น การพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะต้องครอบคลุมการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนของนักเรียน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้หากผู้บริหารโรงเรียนให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่า (Vescio *et al.*, 2008) และ โฮร์ด (Hord, 2004) ได้ให้แนวคิดว่าผลลัพธ์ตามเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาคือ การเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และตัดสินใจร่วมกันภายในโรงเรียนและพันธกิจที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

เซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1994: 37-46) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าการเปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์การนั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็นโรงเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่า โดยเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียน

ในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทนความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้

ดังนั้น ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความอาทรต่อกัน และช่วยดูแลสวัสดิภาพร่วมกัน ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็นชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทรมีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพมีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบและมีบรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดยเซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1994) เชื่อว่าชุมชนที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วมกัน รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของเซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1994) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้นมีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือ ยึดถือเรื่องคุณงามความดีเป็นหลักการสำคัญ เขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่า โดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมใน

ลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไปโดยมีพันธะผูกพัน ดังนี้

1) การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ (Professional ideal) ช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกัน ยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา วิธีสอน ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิค วิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชน โดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วยความห่วงใยต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่น ๆ ได้ชม ซึ่งหลุยส์ และ ครูซ (Louis and Kruse, 1995) มองปรากฏการณ์ดังได้ให้แนวคิดว่า เป็นวิธีการ ที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยม เพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง หมายถึง การมุ่งไปสู่การให้บริการ ถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียนแก่ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่าโรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้น จนถึงระดับสามารถเป็นผู้คอยให้บริการดูแล ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตน

3) การไม่ประพฤติและปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้น ด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดีงามยิ่งขึ้นซึ่งหมายความว่าสมาชิกของชุมชนจะทำการใคร่ครวญ ตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้าง ที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผล และได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า สืบเสาะค้นหา หมายความว่า ภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียด เพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวม และสามารถสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ในสถานศึกษาที่เป็น

โรงเรียนที่มุ่งการสืบเสาะค้นหา จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย จะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริม เพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่นช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้า งและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์ การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้น

4) ความผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ก่อให้เกิดพลังอำนาจเชิงคุณธรรม ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

จากแนวคิดสำคัญของเซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1994) ที่ระบุว่าความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่มิอาจขาดได้ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ และควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ ชีวิตของนักเรียนต้องการอะไรที่มากกว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ดังนั้นความสำเร็จทางวิชาการจึงไม่ควรเป็นเพียงเกณฑ์เดียว ที่ใช้วัดและประเมินผลนักเรียน ควรมีวิธีการอื่นที่ใช้ประเมินด้านความมีคุณธรรม และการวางตนอย่างผู้มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีของนักเรียนก็ควรให้ความสำคัญด้วย กล่าวคือ อาจประเมินจากการปฏิบัติตนของผู้เรียนเมื่อต้องติดต่อกับครูนอกชั้นเรียน หรือกับบุคคลทั่วไปก็ได้ ดังนั้น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือโรงเรียนแห่งความเอื้ออาทรด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศที่มีความเอื้ออาทร จะเป็นปัจจัยที่เสริมแรงต่อการเรียนรู้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรขึ้นได้นั้น ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ของชุมชนแห่งวิชาชีพด้วย เช่น การต้องจัดจำนวนนักเรียนต่อ ชั้นเรียนให้เหมาะสม เพราะถ้ามีจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากเกินไป ย่อมทำให้ครูไม่สามารถเอาใจใส่ดูแลนักเรียนแต่ละคนได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึง ผลคือเกิดความรู้สึกของนักเรียนว่า ครูมีความเอื้ออาทรต่อนักเรียนน้อยลง เป็นต้น

การเปรียบเทียบโรงเรียนให้เป็นชุมชนแทนที่จะเป็นองค์การว่า สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายที่อยากให้มีการสร้างสานสายสัมพันธ์ระหว่างกันโดยยึดหลักของการสร้างสรรค์สิ่งดีงามร่วมกัน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จึงสามารถค้นพบอำนาจเชิงคุณธรรมที่เกิดจากค่านิยมร่วมของชุมชนนั้น โดยมีค่านิยมร่วมเบื้องต้นที่ควรมุ่งเน้นก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน

นั่นเอง ส่วนชุมชนโดยรวมก็ควรเป็นชุมชนของผู้เรียนรู้ของทุกคน โดยครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของชุมชนทุกคน ต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่ตนจะให้การบริการ และการดูแลบุคคลอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งความเอื้ออาทรได้อย่างไร รวมทั้งสมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มความเป็นครู เป็นผู้บริหาร เป็นผู้ปกครอง และเป็นสมาชิกของชุมชนที่ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร กลุ่มคนเหล่านี้ต้องร่วมกันเสาะแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขของการเรียนรู้การทำงาน การบริหารจัดการ และการสร้างความเอื้ออาทร กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของตนอยู่ตลอดเวลา การสร้างชุมชนขึ้นในโรงเรียนเป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาค่านิยมร่วม เพื่อให้การทำงานที่เกิดมีแนวทางที่แตกต่างขึ้น มีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมาใหม่ที่ต่างไปจากเดิมที่เคยมีมา มีการสร้างความยืดเหนี่ยวรูปแบบใหม่ และสร้างพันธะผูกพันใหม่ให้เกิดขึ้นเพื่อให้ได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น

ดูโฟวร์ (DuFour, 2005: 6-11) ได้ให้แนวคิดว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าการสอนของครู มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้ของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากสมมติฐานที่ว่า ภารกิจหลักของการศึกษาในโรงเรียน ไม่ได้เพียงนักเรียนได้รับการสอน แต่เป็นการทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

2) วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สำหรับทุกคน

3) มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประเมินประสิทธิภาพ ได้จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.4 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดทางทฤษฎีที่ประกอบด้วยแบบแผนทางพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแบบแผนทางความเชื่อหรือบรรทัดฐาน เช่น เป้าหมายและค่านิยม เป็นต้น ส่วนนิยามของคำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” มีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น

การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

ดูโฟวร์ และคณะ (DuFour & others, 2005: 9–14) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1) เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning)
2) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures)
3) การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry)
4) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation)
5) การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
6) การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)

นอกจากนี้สิ่งที่มีความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การสื่อสารที่สามารถส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับการสื่อสารนั่นคือ การยกย่อง (Celebration) โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้ความสำคัญและพยายามสร้างการยกย่องที่มีความหมาย (Meaningful celebration) ในวัฒนธรรมของการทำงาน โดยได้สรุปขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิด ความต่อเนื่อง ประกอบด้วย 5 ระยะ ดังนี้ (DuFour *et al.*, 2010: 36–42)

1) ก่อนการเริ่มต้นพัฒนา (Pre – Initiation Stage)
2) การเริ่มต้นพัฒนา (Initiation Stage)
3) การปฏิบัติ (Implementation Stage)
4) การพัฒนา (Developing Stage)
5) การสนับสนุน (Sustaining Stage)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 19–21) ได้สรุป องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ โดยองค์ประกอบแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and Values) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน นับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพต่าง ๆ ที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในชุมชน ในทำนองเดียวกัน พบว่า การมีพันธกิจ (Mission) ร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญ สำหรับการพัฒนาความเป็นชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) ในโรงเรียน ในที่นี้จะเห็นว่าถึงแม้การมีพันธกิจร่วมกัน และการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันจะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่ทั้งสองสิ่งนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็น สำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียน

2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective focus on student learning) โรงเรียนต้องการให้ครูมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ทั้งนี้สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้น่าจะมาจากความคาดหวังระดับสูงของครูต่อนักเรียนบนพื้นฐานความเชื่อ ที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และข้อผูกพันของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) การร่วมมือรวมพลังนี้เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้น โดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างสมรรถนะโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังดังกล่าว ได้นำไปสู่การสร้างความเข้าใจระหว่างครูซึ่งมักจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน โดยมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนี้ไม่ใช่ลักษณะการร่วมมือรวมพลังของครูเพียงไม่กี่คน แต่เป็น การร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน

4) การชี้แนะการปฏิบัติ (De privatized practice) ภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะ และได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ จากเพื่อนร่วมงานได้ ในลักษณะเช่นนี้จะมีการพูดคุยสนทนากันมากขึ้นระหว่างครูด้วยกัน โดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังไม่สามารถทำได้ในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่น

ที่ประสบความสำเร็จและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความไม่ประสบความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) การพูดคุยสนทนาระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือ หรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2556) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 5 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ ความเชื่อ และค่านิยม (Vision, Beliefs and Values) 2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) 3) การชี้นำ (Leading) 4) สิ่งแวดล้อมเชิงบวก (Positive Environment) และ 5) การปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Practice)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) ได้วิเคราะห์บทความและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ทั้งสิ้น 6 ประการ คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) และ 6) โครงสร้างสนับสุนชุมชน (Supportive Structure)

จากองค์ประกอบทั้งหมดดังกล่าวแม้จะถูกแบ่งออกเป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจนแต่ในความเป็นจริงแล้วองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันมาก หรือบางองค์ประกอบอาจจะส่งผลเสริมองค์ประกอบอื่น ๆ ความเป็นชุมชนทางวิชาชีพของโรงเรียน ที่เป็นมืออาชีพจะประกอบด้วย1) ภารกิจร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 2) สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม 3) ทีมทำงานร่วมกัน 4) ติดตามการทำงานและการทดลอง 5) มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 6) สรุปผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560: 26-30) นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ที่มาจาก

ข้อมูลที่รวบรวม และวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ สรุปเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในบริบทสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการเริ่มมองจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ4 ประการ คือ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) 2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals)3) คุณค่าร่วม (Shared Values) และ 4) ภารกิจร่วม (Shared Mission)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผล ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน กล่าวคือ

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิก เกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูได้ ผู้นำ ที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วม ควรมีคุณลักษณะสำคัญนี้ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจการสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็นประธาน เพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ โดยมีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรม จากหน่วยงานภายนอก

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน ที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย บนพื้นฐานการไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริม

วิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน จัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จะทำให้ความเป็นองค์กรหรือโรงเรียน มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกันแบบมีทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการสร้างความตระหนักร่วมกัน มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การร่วมมือกันปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในระดับสถานศึกษาตามกรอบในคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2.5 ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

วิจารณ์ พานิช (2555: 140 - 141) กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า การเปลี่ยนโรงเรียนตามจารีตเดิมไปเป็น PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครูและนักการศึกษา คือ

1) ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู

2) ช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม

3) ช่วยครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตน

โรสเซนฮอล์ทซ์ (Rosenholtz, 1989: 238) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของครู เกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนวิชาชีพของครูพบว่า ชุมชนเป็นจุดเชื่อมระหว่างนักเรียนและครูเข้าด้วยกันเป็นการรวมค่านิยมและอุดมการณ์ด้วยกัน ซึ่งทำให้ครูและนักเรียนมีความเข้าใจ ผูกพันและกระทำการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จผ่านอุปสรรคที่พบในชีวิตประจำวันได้ ในการปรับโครงสร้างความสำเร็จ ของโรงเรียน

นิวแมน และ เวล์ช (Newman and Wehlage, 1995: 11) พบว่าการมีครูที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ เพราะบุคลากรเหล่านั้นขาดความรู้ความสามารถในการจัดการนั่นเอง นอกจากนี้ชุมชนแห่งวิชาชีพยังช่วยยกระดับความสำเร็จของนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และจากการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแสดงให้เห็นถึงภาระงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งได้สรุปไว้ 3 ทศวรรษที่ผ่านมาว่า “เราสามารถทำเมื่อใดก็ได้ และเราสามารถทำเมื่อเราเลือกที่จะทำ” เราทราบแล้วว่าเราควรทราบว่าจะต้องทำงานนี้ให้สำเร็จ การสร้างความต้องการในการเปลี่ยนแปลงเป็นงานที่ยาก ในการเตรียมนักเรียนเข้าเรียนใหม่เป็นเป้าหมายการศึกษาที่มีความต่อเนื่องกัน ซึ่งลักษณะการศึกษาของรัฐบาลไม่สมบูรณ์ จึงมีความจำเป็นต้องจัดการศึกษารูปแบบใหม่ซึ่งมีลักษณะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียนจึงอาจมีความต้องการรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งลักษณะดังนี้ การแบ่งปันภาวะความเป็นผู้นำการมีส่วนร่วมในค่านิยมและวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของแต่ละบุคคล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน ซึ่งมีผลดีต่อการพัฒนาการเรียนของนักเรียน การปรับเปลี่ยนโรงเรียนโดยดำเนินการตามรูปแบบเป็นภาระหนัก จำเป็นต้องใช้ความพยายาม และต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาโรงเรียนว่าไม่มุ่งเพียงผลสำเร็จของการพัฒนาเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ฮัฟฟ์แมน และ ฮิปป์ (Huffman and Hipp, 2003: 146) ได้ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพและพบว่าคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องของชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษา คือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการสร้างแบบจำลองใด ๆ จากหกโรงเรียนในการศึกษานี้ไม่มีประสิทธิภาพ อาจจะเป็นเพราะส่วนแบ่งหน้าที่ในการดำเนินการไม่ชัดเจน

2) ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เป็นเรื่องยากที่จะแยกมิติของโปรแกรมส่วนรวม และการปฏิบัติส่วนบุคคลที่ใช้ร่วมกัน

3) เงื่อนไขการสนับสนุนจะเป็นส่วนเชื่อมโยงที่มีความสำคัญที่สุดที่จะถือมิติอื่น ๆ ด้วยกัน กุญแจสำคัญในการสนับสนุน เป็นการสร้างความไว้วางใจ โดยไม่ต้องสร้างวัฒนธรรมของความน่าเชื่อถือ ความเคารพและความละม้ายคล้ายคลึงกับการเน้นความสัมพันธ์ แม้วิธีนวัตกรรมใหม่ล่าสุดของการหาเวลาและทรัพยากรและการพัฒนาระบบการสื่อสารจะมีผลเพียงเล็กน้อยในการสร้างชุมชนของผู้เรียน ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นทั้งนักเรียนและอาจารย์ผู้สอนที่เป็นมืออาชีพนี่คือลักษณะที่สำคัญในการองค์กรการเรียนรู้

ซูดา คูคลิซ และ ไคลน์ (Zmuda, Kuklis and Kline, 2004: 1) ยืนยันว่าระบบอำนาจจำเป็นในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน ในกระบวนการของการสร้างอำนาจระบบพนักงานถ่ายออกมาเป็นชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ สอดรับกับความรับผิดชอบต่อส่วนรวมเป็นวิธีเดียวที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับนักเรียนทุกคน กระบวนการหกขั้นตอนในการพัฒนาวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ

1) ระบุและชี้แจงความเชื่อหลักที่เชื่อว่ากำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน

2) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยชัดเจนในการกำหนดสิ่งเหล่านี้เพื่อจะให้มีลักษณะเหมือนการปฏิบัติ

3) เก็บข้อมูลรายละเอียดและตรวจสอบข้อมูลที่กำหนดในโรงเรียน เพื่อตรวจสอบช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4) ระบุนวัตกรรมที่จะปิดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5) พัฒนาและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สนับสนุนครูผ่านเปลี่ยนกระบวนการและบูรณาการนวัตกรรมภายในแต่ละห้องเรียนและทั่วทั้งโรงเรียน

6) ความเป็นเอกภาพเป็นวิธีเดียวที่จะปิดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในปัจจุบันกับวิสัยทัศน์และการสร้างความรับผิดชอบในการปิดช่องว่างร่วมกัน

โฮร์ด (Hord, 1997) ได้ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธะกิจและเป้าหมาย ของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธะกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระ ที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพ เพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่ามีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

บาลังก้า และ แบรนดท์ (Bellanca and Brandt, 2010 อ้างใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตกฤษ์, 2554) ได้สรุปความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจากโรงเรียนแบบเดิมไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	วัฒนธรรมแบบเดิม	วัฒนธรรมแบบใหม่
1	หน้าที่ของครูคือสอนหนังสือ หน้าที่ของนักเรียนคือเรียนหนังสือ	การสอนโดยไม่มีการเรียนรู้ไม่เรียกว่าการสอน แต่แค่เป็นการนำเสนอ เป้าหมายของโรงเรียนคือรับประกันว่านักเรียนทุกคนต้องได้เรียนรู้
2	นักวิชาชีพมีอิสระที่จะตัดสินว่า จะทำอย่างไรกับงานของตน	นักวิชาชีพมีพันธะหน้าที่ในการหาแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่ผู้ที่ตนทำงานให้
3	ความเป็นอิสระในการทำงานของครูเป็นสิ่งสำคัญกว่าการทำให้นักเรียนมีหลักสูตรที่ดี มีการประเมินด้วยเกณฑ์เดียวกัน หรือได้รับความช่วยเหลือ โดยเสมอภาคเมื่อมีปัญหา	นักวิชาชีพต้องเจาะประเด็นที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยรวมมากกว่าโดยเอกเทศ ครูต้องสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือทำงาน และระบบที่ส่งเสริมประสิทธิผลและความเท่าเทียม
4	โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดเมื่อเขตมอบอิสระให้ดูแลจัดการเอง	โรงเรียนจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุด เมื่อทำงานภายใต้เป้าหมายและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนและสื่อสารตรงกัน และเมื่อได้รับความช่วยเหลือเพื่อปรับแนวปฏิบัติให้ตรงกับเป้าหายและลำดับความสำคัญนั้น โดยโรงเรียนมีอิสระที่จะเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
5	ครูไม่มีอำนาจควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก	ความพยายามของนักการศึกษา ไม่ว่าโดยบุคคลหรือหมู่คณะ ส่งผลในเชิงบวกได้อย่างมาก และอิทธิพลนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

จากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของโรงเรียนดังกล่าวโฮร์ด (Hord, 1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัย เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพโดยใช้คำถามว่า โรงเรียนจะผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งการเรียนรู้

วิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อย ๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน: พบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่

1) ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง

2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน

3) รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน

4) รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน

5) เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหมาย

6) รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้าง แรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

7) เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง

8) มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า

9) มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

10) มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ผลดีต่อนักเรียน: พบว่านักเรียนส่วนใหญ่

1) ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2) อัตราการขาดเรียนลดลง

3) มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5) มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลัง ไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

จะเห็นได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญ กล่าวคือ เป็นกลยุทธ์ ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญจากหลากหลายพื้นที่ ที่ได้นำแนวทางของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษา ของแต่ละประเทศ หรือ ช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู นักการศึกษา ในประเทศไทยมีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายคลึงกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

2.6 ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฟอร์ด และคณะ (ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม, 2553 อ้างถึง Forde *et al*., 2006: 19–24) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องการโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้ จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายในในการจัดสรรเวลา จัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือ และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การเข้าถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการเป็นเครื่องมือสำคัญ

สำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สารสนเทศและแนวคิดใหม่ ๆ ระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารในการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและสร้างศรัทธา ความเชื่อของครูก็เป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย (Forde *et al*., 2006: 29)

ยูเกร์เลอร์ และ โอแฮร์ (Veugelers and O'Hair, 2005: 34) กล่าวไว้ว่า ความมีเสรีภาพของโรงเรียน (School Autonomy) หรือความมีอิสรภาพในการกำหนดชี้นำตนเอง (Self – Determination) ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในส่วนที่สัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นลักษณะที่มีความสำคัญมากขององค์กรระดับโรงเรียน แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แต่การควบคุม การตัดสินใจในระดับโรงเรียนอาจจะมีอิทธิพลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นกัน

ลิมา (Lima, 2001: 22) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไกทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์การ เนื่องจากโรงเรียนมักจะไม่มีวิธีการอย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร และผู้บริหารมักให้ความสนใจเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เรียนรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาจากครูที่มีประสบการณ์หรือครูที่อยู่ในโรงเรียนมาก่อน ดังนั้นการมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง จะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือ และคุณภาพในการสอนของครูได้ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนการพัฒนาวิชาชีพและการจัดฝึกอบรมให้กับครู ถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สไครเนอร์ และคณะ (Scribner *et al.,* 1999: 11) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการสืบเสาะทางวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยงระหว่างครูและการทบทวนภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน

ไบรค์ และคณะ (Bryk *et al.,* 1999: 19) ค้นพบว่า เมื่อโรงเรียนมีโครงสร้างทางวิชาชีพภายในและมีการสร้างบรรทัดฐานร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนแล้ว บรรยากาศของการ

พัฒนาในโรงเรียนมักจะกระตุ้นให้เกิดการค้นหาและพยายามทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ วิธีการที่ใช้ในโรงเรียนได้ถูกทำให้เป็นระบบและมีโครงสร้างที่สัมพันธ์กับองค์กรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หลุยส์ และ มาร์ค (Louis and Mark, 1996: 49) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานสอนด้วย

โวห์สเท็ตเทอร์ และ กริฟฟิน (Wohlstetter and Griffin, 1998: 21) พบว่า ศักยภาพทางองค์กรและความสามารถในการใช้ข้อค้นพบใหม่ได้อย่างอิสระ และมีประสิทธิผลของโรงเรียนมีความผันแปรระหว่างโรงเรียน และเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

วิจารณ์ พานิช (2555: 187-190) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญคือต้องมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2) การเปลี่ยนแปลงการสอบ
3) การเปลี่ยนแปลงปฏิกิริยา หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง
4) เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5) เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2560) ได้สรุปถึงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and Shared Leadership) หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจให้ความรับผิดชอบการตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจ กันวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4) แบ่งปันประสบการณ์ (Shared Personal Practice) หมายถึงการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอนเพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive Conditions) หมายถึงการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial Relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณและการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสาร และเวลา สถานที่สำหรับการพบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับข้อมูลของชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560) ซึ่งได้ประมวลข้อมูลจากนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 ประการดังนี้

1) ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and Shared Leadership) ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำ เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหาร ควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้าง และยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกได้รับเกียรติ ความภาคภูมิใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and the Application of that Learning) หัวใจสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูอีกประการหนึ่ง

คือการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญคือการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3) ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการโดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือ งานพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Supportive Conditions for the Maintenance of the Learning Community) หรือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศ ให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนด แนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5) การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared Practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงใจ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์ (2556) กล่าวถึง การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่มักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าวเพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยได้เสนอปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยจัดเป็นกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ในแต่ละประเด็น ดังนี้

1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญ (Reflective Dialogue) ระหว่างกัน เป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2) การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู (Deprivatization of instructional practices) เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา (Advisor) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่น ตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3) รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Focus on Student Learning) เป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่ยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือลักษณะสำคัญของโรงเรียนที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือ การเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความงอกงามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ (Reflective Dialogue) เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self–Starting Learners) ได้ต่อไป

4) สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration Starts) เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจจะไม่สามารถบรรลุได้ ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5) ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยม และบรรทัดฐานร่วม (Shared Values and Norms) เมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพครู ทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหาร มาร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแล้ว เซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1992 อ้างถึง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556) เห็นว่า การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันของคนในวิชาชีพ ที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรม (Moral Authority) ขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจ โดยตำแหน่ง (Position Authority) ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนัก

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือ การสร้างโอกาสสำหรับครูในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ความมีเสรีภาพของโรงเรียน หรือความมีอิสรภาพในการกำหนดชี้นำตนเอง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดฝึกอบรมให้กับครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี บรรยากาศทางวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการสืบเสาะทางวิชาชีพ การจัดการความเสี่ยงระหว่างครู และการทบทวนภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน ศักยภาพทางองค์กรและความสามารถในการใช้ข้อค้นพบใหม่ได้อย่างอิสระและมีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.7 การจัดการเรียนรู้โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะขาดไม่ได้คือ จะต้องมีชุมชนแห่งวิชาชีพเกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงาน

ทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมีชุมชนแห่งวิชาชีพเกิดขึ้นในโรงเรียน จึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู

เซอร์จิโอวานี่ (Sergiovanni, 1998) ได้ให้แนวคิดว่าการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตน ให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น ผู้นำสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน และทักษะการสืบค้นความรู้ ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริงได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก การเป็นนักตั้งปัญหาและการเป็นนักแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลในที่สุด กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า ชุมชนแห่งวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหาร ได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง การใช้วิธีเสวนา และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผล อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

โบล์ม และคณะ (Bolam *et al*., 2005) ให้แนวคิด กระบวนการในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) การปรับปรุงโครงสร้างและทรัพยากรในส่งเสริมการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) การส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3) การประเมินและการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4) การนำและการจัดการในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ดูโฟวร์ และคณะ (DuFour *et al*., 2010) ได้เสนอวิธีดำเนินการให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) หาทางจัดโครงสร้างและระบบ เพื่อหนุนการเดินทางหรือขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ที่จริงชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน จากระบบตัวใครตัวมันมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการ

ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล้าหลัง ให้เรียนตามเพื่อนทันโดยที่การช่วยเหลือนั้นทำกันเป็นทีม หลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียน ไม่ใช่สอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ เป็นวงจร CQI (Continuous Quality Improvement) ไม่รู้จบ

2) สร้างกระบวนการวัดเพื่อติดตามความเคลื่อนไหว และทำความเข้าใจเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้ว ควรวัดที่ผลการเรียนของนักเรียน เวลาเรียนของนักเรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือทำ มีร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและด้านปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที นอกจากนั้นยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำหน้าที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครู ระหว่างการเตรียมออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ช หรือผู้อำนวยความสะดวกให้แก่นักเรียนที่เรียนแบบ PBL การชวนนักเรียน ทบทวนไตร่ตรองสิ่งที่เรียนรู้ได้เพื่อตีความผลของการเรียนรู้แบบ PBL การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าคือ ต้องมีน้อยตัว (เช่น ไม่เกิน 10) เอาเฉพาะปัจจัยที่สำคัญจริง ๆ เท่านั้น และต้องไม่ใช้ในการให้คุณให้โทษครูเป็นอันขาด เพราะนี่คือเครื่องมือของผู้ทำงานเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในที่ทำงาน ไม่ใช่เครื่องมือของการตรวจสอบของฝ่ายบริหารระดับใด ๆ ทั้งสิ้นตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือ ตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นรายคน ที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล้าหลัง คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่ม และเมื่อมีการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ก็ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้น รวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน

3) เปลี่ยนแปลงทรัพยากรเพื่อสนับสนุนสิ่งสำคัญ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ เวลาต้องเปลี่ยนแปลงการจัดการเวลาหรือการใช้เวลาเรียนของนักเรียน และเวลาทำงานของครูเสียใหม่ให้ทำงานเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีกว่าแบบเดิม ๆ รวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีมใช้พลังรวมหมู่เพื่อแก้ปัญหายาก ๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

4) ถามคำถามที่ถูกต้อง คำถามที่สำคัญสำหรับโรงเรียน สำหรับช่วยให้เป็นโรงเรียนที่ดี มีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ 1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียน ต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะ

อะไรบ้าง 2) รู้ได้อย่างไรว่า นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น 3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น และ 4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่เรียนเก่งก้าวหน้าไปแล้ว

5) ทำตัวเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่า ข้อนี้กล่าวโดยตรงกับผู้นำซึ่งตามในหนังสือเล่มนี้ คือ ครูใหญ่ หากครูใหญ่ต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของศิษย์ทุกคนเป็นรายตัว ครูใหญ่ต้องหยิบยกเรื่องนี้มาหารืออย่างสม่ำเสมอ หากครูใหญ่ต้องการให้ครูทำหน้าที่ช่วยเหลือนักเรียนโดยทำงานเป็นทีม ก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งจัดสิ่งสนับสนุนกิจกรรมช่วยเหลือ

6) เฉลิมฉลองความก้าวหน้า ก่อนจะเฉลิมฉลองความก้าวหน้าตามเป้าหมายในการเรียนรู้ของนักเรียนก็ต้องมีหลักฐานยืนยันความก้าวหน้านั้นซึ่งหมายความว่า ต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้นั้นที่แม่นยำน่าเชื่อถือ และทั้งหมดนั้นมาจากการที่ครูและฝ่ายบริหารมีเป้าหมายร่วมกัน และมีใจจดจ่อเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การเฉลิมฉลองมีประโยชน์ คือ ช่วยยืนยันเป้าหมาย และยืนยันความมุ่งมั่นในการดำเนินการร่วมกัน ที่จริงการเฉลิมฉลองความสำเร็จเป็นกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นการส่งสัญญาณถึงการมีความมุ่งมั่นหรือการมีเป้าหมายร่วมกัน คือการดำเนินการฟันฝ่าความเคยชินเดิม ๆ ไปสู่วิธีการใหม่ที่นักเรียนทุกคนได้รับความเอาใจใส่ และการช่วยเหลือหากเรียนไม่ทัน และครูร่วมกันทำงานนี้เป็นทีมรวมทั้งส่งสัญญาณให้สมาชิกของทีมเห็นว่า ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมเป็นอย่างไรมีคุณค่าอย่างไรทั้งกับศิษย์ พ่อแม่ และครู ผู้เขียนหนังสือแนะนำวิธีทำให้การเฉลิมฉลองความสำเร็จเป็นวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน 4 ประการ ได้แก่ 1) ระบุเป้าหมายของการเฉลิมฉลองให้ชัดเจน 2) ทำให้ทุกคนมีส่วนจัดงานนี้ 3) ตีความหรืออธิบายความสำเร็จที่เกิดขึ้น และเชื่อมโยงกับความมุ่งมั่นอันทรงคุณค่าที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ของโรงเรียนอย่างชัดเจน และชี้เป้าความคาดหมายความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต และ 4) ทำให้เห็นว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลงาน ของคนหลายคนระบุตัวบุคคลและบทบาทอย่างชัดเจน

7) เผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของคณะครู ในภาษาของการจัดการสมัยใหม่นี่คือ การจัดการความเสี่ยงในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ครูใหญ่ต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพ ที่มีครูบางคนแสดงพฤติกรรมไม่ร่วมมือและท้าทาย ต้องไม่ปล่อยให้การท้าทายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่านี้ ฝันชัด เป้าหมายปลายทางชัด ยังไม่พอต้องมีไม้บรรทัดวัดความสำเร็จทีละเปลาะ ๆ ในเส้นทางของการทดลองเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2555: 150) ได้เสนอวิธีสร้างความมุ่งมั่นร่วมในกลุ่มครูด้วยแบบสอบถามที่ถามคำถามหลายด้าน ที่จะช่วยสร้างความชัดเจนในเป้าหมายวิธีการและสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างข้อตกลงร่วม และการเห็นคุณค่าสรุปว่า คำถามเชิงเป้าหมาย อุดมการณ์ หรือความมุ่งมั่น คือ

1) โรงเรียนของเราดำรงอยู่เพื่ออะไร ทำไมต้องมี ไม่มีได้ไหม
2) เมื่อมีอยู่ต้องทำอะไรให้แก่สังคม แก่ชุมชน
3) อย่างไรเรียกว่า ทำหน้าที่ได้ดี น่าภาคภูมิใจ
4) เราจะช่วยกันทำให้โรงเรียนของเราทำหน้าที่ได้ดีเช่นนั้น ได้อย่างไร อย่าตั้งคำถามว่า เราจะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร แต่ตั้งให้ลึกและถามเชิงคุณค่าว่า ยุบโรงเรียนของเราได้ไหมทำไมจึงต้องมีโรงเรียนของเราคุณค่าของโรงเรียนของเรา อยู่ที่ไหน ประเมินได้อย่างไรและจะช่วยกันยกระดับคุณค่าที่แท้จริงได้อย่างไร

เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ ที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตึงตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่ต้องการ มีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความเป็นไปได้ ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ประเด็น ต่อไปนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551: 19 อ้างถึง Louis *et al.,* 1995)

1) การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะ ถกปัญหา การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอน ที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2) การกำหนดขนาดของชั้นเรียน จำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิผลได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3) การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู ยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จำเป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระ อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนในการจัดทำวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า ไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่า จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วมแล้ว จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมอบอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียน หรือที่เรียกว่าการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เองนั้นเป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าจะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่ที่ขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียน ที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไร ด้วยวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน ถ้าครูผู้สอนทุกคนและผู้นำของโรงเรียนมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพเพียงพอที่จะเรียนรู้ได้ ความเชื่อเช่นนี้จะทำให้สมาชิกของโรงเรียนพยายามที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและแสวงวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนักเรียนแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนได้สูงสุดในชุมชนแห่งวิชาชีพ สมาชิกแต่ละคนจะยึดเหนี่ยวต่อกันด้วยระบบค่านิยม ความเชื่อและปทัสถานร่วมกันให้เกิดการดำรงอยู่ของชุมชนแห่งวิชาชีพของตน

อย่างไรก็ตาม สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551: 20-22) ได้เสนอไว้ว่ายังมีวัฒนธรรมองค์การแบบเดิมหลายประการที่ควรได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพ ดังนี้

1) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หรือที่ใช้กฎระเบียบคำสั่งต่าง ๆ แบบตึงตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกผู้ปฏิบัติงานไปสู่การเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ ซึ่งเน้นวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ยึดถือค่านิยมเชิงคุณธรรมจริยธรรม เช่น การเอื้ออาทร ห่วงใย ช่วยเหลือและร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของสมาชิก เป็นต้น

2) สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และความนับถือต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ กล่าวคือ ความนับถือ หมายถึง การรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของผู้อื่น ส่วนความไว้วางใจ หมายถึง ระดับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของมวลสมาชิก ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นผลที่มาจากการที่สมาชิกได้มีกิจกรรมการเสวนาอย่างใคร่ครวญและการร่วมมือร่วมใจระหว่างกัน ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจและความนับถือต่อกัน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิกโดยแนวคิดดังกล่าวนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนครอบถึงผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกของหน่วยงานทั้งหลาย ที่เป็นชุมชนแวดล้อมของโรงเรียนโดยที่บุคคลเหล่านี้ให้การยอมรับว่าการศึกษาและการเรียนรู้ เป็นความรับผิดชอบร่วมของทุกคนในชุมชน

3) การสร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประก อบวิชาชีพ ครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาต้องเป็นและต้องเป็นผู้เรียนรู้ร่วมไปกับนักเรียนที่ตนทำการสอน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมเชิงความคิดของครูที่ต้องปรับปรุงใหม่ก็คือเปลี่ยนความเชื่อที่ว่าตนเป็นผู้ทำการสอนไปเป็นผู้เรียนรู้แทน จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปเป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งพยายามสร้างความตระหนักให้ผู้เรียน รู้จักรับผิดชอบในการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เนืองนิตย์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเรียนของตน

4) สร้างวัฒนธรรมการชอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในชุมชนแห่งวิชาชีพสมาชิกทุกคนต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการค้นคว้าและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะต้องเป็น

ผู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ กล่าวคือ ครูผู้สอนจะต้องได้รับการสนับสนุนในการออกแบบการสอนใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับภาวะแวดล้อมที่ข้อมูลสารสนเทศเกิดขึ้นมากมายอย่างรวดเร็ว ต้องค้นหาว่าจะมีวิธีการเรียนรู้ได้ดีที่สุดในภาวะเช่นนี้ได้อย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นมากมายจะส่งผลกระทบต่อหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเช่นกันได้อย่างไร การที่จะทำให้สมาชิกเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้นั้น ผู้นำองค์การจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยงชอบการทดลอง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้สมาชิกของชุมชนแห่งวิชาชีพต้องไม่ถือว่าความผิดพลาดที่ได้จากการทดลองคือความล้มเหลว แต่ต้องถือว่าข้อผิดพลาดที่ได้ดังกล่าวเป็นโอกาสดีที่จะได้เกิดการเรียนรู้ใหม่เพิ่มเติมและถือว่าผิดเป็นครู ไม่เป็นเรื่องที่ควรตำหนิ แต่เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนให้กำลังใจเพื่อจะได้ค้นหาคำตอบที่เหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ควรปรับปรุงระบบ เน้นการให้ความดีความชอบแก่สมาชิกที่ชอบทดลองค้นคว้า หานวัตกรรม และริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่โรงเรียนอีกด้วย

2.8 บทบาทของผู้บริหารในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นับเป็นงานที่ยากลำบากต่อการทำให้สำเร็จ เนื่องจากกรอบความคิดในเรื่องนี้ค่อนข้างกว้าง ยังขาดความชัดเจนเชิงปฏิบัติอีกมาก ตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ผลจากงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นตรงกันประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องนี้ ลงสู่การปฏิบัติจนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะถ้าผู้นำสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญ ตลอดจนให้ความสนับสนุนในกระบวนการดำเนินงาน ทุกขั้นตอนของโรงเรียนอย่างจริงจังแล้วก็ยากที่จะสำเร็จได้ (สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์, 2556) อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ เกณฑ์ที่ 1 ข้อที่ 3 ไว้ว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)” จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสรุปรวมได้ 3 ด้านที่สำคัญ (สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์, 2556) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.8.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกำหนดทิศทางของโรงเรียน (Setting School Directions) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ครอบคลุมถึงการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมองเห็น และยอมรับต่อภาพของโรงเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทบาทของผู้บริหารในด้านนี้ ได้แก่

1) การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ (Identifying and Articulating a Vision) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องช่วยทำให้โรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรต่าง ๆ ให้มาร่วมคิดและจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นให้กระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายนั้น

2) สร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหารร่วมกับครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องในการแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นพันธกิจ และแผนปฏิบัติต่าง ๆ โดยผู้นำต้องช่วยสร้างความเข้าใจ คอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการขจัดอุปสรรคทั้งหลาย ในเส้นทางสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างบุคลากรของโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียนและชุมชนของตน

3) ผู้บริหารต้องสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง (Crating High Performance Expectations) โดยผู้บริหารจะตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่ครูปฏิบัติและผลการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนการใช้ผลงานวิจัยและการทำวิจัยชั้นเรียนของครูเพื่อการแสวงหาเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ เพื่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น

4) ชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the Acceptance of Group Goals) เนื่องจากความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน เป็นคุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรต่าง ๆ ทำงานร่วมกันในรูปแบบทีมงานทั้งด้านจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ทั่วทั้งโรงเรียน (Team – based school) ทั้งนี้เพราะการทำงานแบบทีมช่วยให้ครูต้องมีการปฏิสัมพันธ์และต้องปรึกษาหารือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น และที่สำคัญของการทำงาน

แบบทีมก็คือ ทุกคนต้องยึดถือในเป้าหมายเดียวกัน และร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากทีมงานของตน

5) ใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ (Monitoring Organizational Performance) ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องคอยติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนโดยใช้ตัวบ่งชี้ (KPI) และข้อมูลสารสนเทศอย่างหลากหลาย มาเป็นเกณฑ์การประเมินร่วมกับครูผู้สอน โดยยึดหลักประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้งานดีขึ้น และต้องไม่เป็นไปเพื่อการตำหนิหรือจับผิดครู เพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้ครูผู้สอนขาดความกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (Innovations) การกล้าเสี่ยง (Risk Taking) และอุปนิสัยชอบทดลอง (Experiments) ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตรงกันข้ามควรถือว่า “ผิดเป็นครู” หรือ “ความผิดพลาดช่วยสร้างโอกาสให้ได้เรียนรู้”

2.8.2 บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านพัฒนาบุคลากร (Developing People) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่าขององค์การ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสำเร็จของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนรู้วิธีใหม่แก่ผู้เรียน ให้สอดคล้องกับหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน (School – Based Professional Development) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่จะทำได้อยู่แล้วตลอดเวลา ได้แก่

1) ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพัฒนาทักษะการสอน การนิเทศแบบกัลยาณมิตรหรือแบบเพื่อนช่วยเหลือเพื่อน (Peers Assisting Peers) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิทยฐานะที่อิงกับการใช้ผลงานที่ปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู การให้ครูตั้งทีมงานเพื่อวิจัยหารูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เป็นต้น การส่งเสริมกิจกรรมเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องจัดเวลาให้สะดวกแก่การทำกิจกรรมและถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องคิดคำนวณให้นับเป็นภาระงาน (Workload) ของครู

2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักสอนงานผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง (Role Modeling) ของตน กล่าวคือ ถ้าต้องการให้ครูผู้สอนและผู้เรียนมีนิสัยการใฝ่รู้ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้ว ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องแสดงพฤติกรรม

แบบอย่าง ของ “ผู้เรียนรู้ หรือ Learner” หรือทำหน้าที่เป็น “Learner Leader” ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นอย่างสม่ำเสมอ และนำสาระความรู้ใหม่ ๆ ที่ตนได้รับมาจากการเรียนรู้แบ่งปันให้คนอื่นเกิดการเรียนรู้ด้วย พฤติกรรมการทำตัวเป็นผู้เรียนรู้ของผู้บริหาร จะมีอิทธิพลที่ส่งผลให้ครูผู้สอนประพฤติตนเป็น “ผู้เรียนรู้” ตาม และพฤติกรรมแบบอย่างในการเป็น “ผู้เรียนรู้” ของผู้บริหารและของครูผู้สอนเมื่อปรากฏให้นักเรียนได้สังเกตเห็นอยู่เนืองนิตย์ ย่อมมีอิทธิพลที่ส่งผลในการหล่อหลอมพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามไปด้วย

3) ส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอน เพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

4) ส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูผู้สอน หมั่นตรวจสอบถึงวิธีทำงานที่เคยใช้อยู่เป็นประจำ นั้นด้วยตนเองหรือกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาจุดเด่นหรือจุดด้อย และหาวิธีทำงานเดิมนั้นด้วยวิธีการใหม่ที่มีทางเลือกหลาย ๆ วิธี สนับสนุนให้มีการทดลองทางเลือกดังกล่าว โดยไม่ต้องเกรงว่าจะไม่สำเร็จ นอกจากนี้ในงานบริหารทั่วไปที่ต้องมีการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีผลกระทบกับคนส่วนใหญ่ ผู้บริหารควรเปิดกว้างให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการคิด เพื่อหาคำตอบที่เหมาะสมมาประกอบ การตัดสินใจนั้น แนวทางดำเนินการเช่นนี้ ครูผู้สอนควรนำไปใช้กับนักเรียนด้วย เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาบุคคลทุกระดับให้สอดคล้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น

5) การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล (Providing Individualized Support) ในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ก็เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์การทั่วไป ที่ต้องส่งผลกระทบหลายประการต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ บางคนอาจต่อต้านเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง และมีบางคนเกิดความท้อแท้ หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าตนต้องอยู่ในภาวะจำยอมต้องรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่จะคอยเอาใจใส่ดูแลบุคคลเหล่านี้อย่างใกล้ชิด ต้องให้กำลังใจและความหวังที่ดีกว่า ตลอดจนชี้ทางเลือกที่ให้ประโยชน์มากกว่าเมื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้น เช่น มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่จะได้รับหรือมีการปรับเปลี่ยนด้านโครงสร้างแล้วทำให้ทุกคนมีความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของตนที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้ออาทรต่อกัน มีลักษณะการทำงานแบบกลุ่มก้อนหรือทีมงานมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การพัฒนาทักษะ

ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

2.8.3 บทบาทผู้นำสถานศึกษาด้านการพัฒนาองค์การ (Developing the organization) เนื่องจากความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกระบวนการที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถทำให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจทางวิชาชีพของสมาชิกที่เกี่ยวข้องทั้งครูผู้สอนและนักเรียน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในประเด็นต่อไปนี้

1) เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน (Strengthening School Culture) โดยผู้บริหารสามารถพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ฝังรากลึกด้วยค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ และทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การที่นำไปสู่ความเอื้ออาทร (Caring) และความไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน เพราะวัฒนธรรมของโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดแนวทางและบริบทต่าง ๆ ของการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันของโรงเรียน

2) ทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน (Modifying Organization Structure) ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องตรวจสอบดูแลและปรับปรุงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับคุณลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ การจัดโครงสร้างงานและการมอบหมายงานที่เน้นรูปแบบทีมงานมากขึ้น การจัดตารางเวลาของครูที่คิดให้เป็นภาระงานที่ประกอบด้วย ชั่วโมงสอน ชั่วโมงครูพบปะเพื่อปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน การวางแผนการสอน การประเมินผลการเรียน การแก้ปัญหาและการพัฒนานักเรียนเฉพาะราย เป็นต้น ครูควรมีภาระงานรับผิดชอบต่อวันต่อสัปดาห์ที่ไม่หนักจนเกินไป ผู้บริหารต้องปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้ความดีความชอบที่ยึดผลการทำงานแบบทีม และต้องเป็นไปเพื่อการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะกับวิธีการสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนสูงขึ้น การปรับปรุงห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีสอนของครูและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างเพียงพอ ต้องพยายามหาทางลดงานเชิงธุรการของครูให้น้อยลง ต้องปรับปรุงกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่ เป็นต้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนจึงเป็นกรอบหลักของการปฏิบัติงาน โดยโครงสร้างอาจช่วยส่งเสริมหรืออาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ของครู

ให้บรรลุเป้าหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ได้ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างให้มีลักษณะ และเงื่อนไขเชิงบวกต่อการสอนและการเรียนรู้ของครูและนักเรียน

3) สร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Building Collaborative Process) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครู หรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพของครู ด้วยวิธีการมีส่วนร่วมเช่นนี้ ผู้บริหารสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและโรงเรียนโดยรวมได้อย่างราบรื่น

4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม (Managing the Environment) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง สมาชิกของชุมชน นักการเมือง ภาคธุรกิจเอกชน ตลอดจนหน่วยงานภาคราชการทั้งหลายที่แวดล้อมโรงเรียน เพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจ และมีภาพลักษณ์ที่เป็นบวกต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และให้การสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้จากชุมชนต่อโรงเรียน การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันกับหน่วยงานและบุคคลดังกล่าวจึงเป็นบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหาร แต่ต้องคำนึงถึงการวางตำแหน่ง (Positioning) ของโรงเรียนในท่ามกลางสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป และต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ได้มีการนำแนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาพัฒนาครูในสถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเริ่มในปี พ.ศ. 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พัฒนาครูโดยใช้แนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) คือการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โดยมอบนโยบายให้เขตพื้นที่การศึกษาไปดำเนินการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาโดยมีแนวดำเนินการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

ก. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ตรงกับความต้องการของครูแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ข. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสานสถาบันอุดมศึกษาเพื่อวางแผนพัฒนาร่วมกัน

ค. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดจ้างสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการพัฒนา โดยดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดกรอบความคิดในการพัฒนาครู ตามสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนา

2) จัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการทำสัญญาจ้าง (TOR) กับสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนา

3) การจัดการพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติ การสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาครูตามข้อ 1) และการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ ด้าน Literacy, Numeracy, และ Reasoning Ability ที่เหมาะสมกับระดับชั้น

4) ระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๕ วัน โดยใช้วันหยุดราชการ ในรูปแบบ Classroom 2 วัน (Content/กระบวนการรวมทั้งการฝึกปฏิบัติ) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นิเทศ แนะนำ ณ สถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง พร้อมฝึกให้ครูทำ Action Research (วิจัยในชั้นเรียน)

5) สถาบันอุดมศึกษาประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนาและพัฒนาไปตามระดับสมรรถนะของครู

6) จัดให้มีการนิเทศ โดยความร่วมมือกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมคู่พัฒนา

7) ประเมิน ติดตามผลตลอดการพัฒนาเพื่อปรับปรุงรูปแบบการพัฒนา และจัดทำรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ส่งให้สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8) เป้าหมายในการดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในบัญชีจัดสรรงบประมาณ

โดยสรุป แนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นกระบวนการ Coaching and Mentoring ที่แต่ละเขตพื้นที่นำไปศึกษาการดำเนินการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูในขณะปฏิบัติงานตามปกติ (On the job Training)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบผลลัพธ์ในการดำเนินงานตามรูปแบบ โดยนำเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้โดยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของการบริหารคุณภาพ (Quality Management หรือ QM) มีความจำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพขององค์กร เพื่อให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้มีนักคิดหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการบริหารคุณภาพดังนี้กระทรวงอุตสาหกรรม (2544: 9) ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพไว้ หมายถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ที่ผู้บริหารควรนำไปใช้ในการบริหารระบบการบริหารองค์รวมขององค์กรเพื่อทำให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจ มีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สมลักษณ์ สันติโรจนุกูล (2548: 3) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึงการบริหารจัดการทุกเรื่อง เพื่อทำตามนโยบายคุณภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย โดยผลิตสินค้าหรือบริการให้เป็นไปตามมาตรฐาน หรือความต้องการของลูกค้า

เทิดศักดิ์ พรหมอารักษ์ (2553: 7) ได้ให้ความหมายการบริหารคุณภาพไว้ หมายถึงกระบวนการชี้บ่งและบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินการให้ได้มาซึ่งจุดประสงค์

ด้านคุณภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ 1) การวางแผน (Quality Planning) คือต้องมีเป้าหมาย (Goal) และวิธีการ (Means) 2) การควบคุม (Quality Control) คือต้องทำให้ลูกค้าพอใจ โดยต้องติดตั้งระบบติดตาม (Monitoring) พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาทันที ถ้ามีปัญหา และ 3) การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) เป็นการพัฒนาคุณภาพ โดยจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous) เนื่องจากคุณภาพต้องเป็นไปอย่างไม่จบสิ้น

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2557: 63) สรุปความหมายของการบริหารคุณภาพต้องมีการคิดต้นทุนคุณภาพ เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผน มีการกำหนดจุดในการปรับปรุงคุณภาพ ต้นทุนคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความเชื่อถือ อาจสร้างด้วยการ ทำให้สินค้ามีคุณภาพที่ดีสม่ำเสมอ มีการประกันคุณภาพสินค้า เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า

ศรัญยู พิสิฐอรรถกุล (2554: 12) กล่าวถึงความหมายของการบริหารคุณภาพว่า หมายถึง การจัดการระบบคุณภาพโดยทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การรับผิดชอบต่องานที่ตนเองกระทำอย่างเต็มที่เพื่อให้สินค้าและบริการเป็นไปตามต้องการของลูกค้า วัตถุประสงค์หลักของการบริการคุณภาพ คือ การผลิตสินค้าหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งความต้องการของลูกค้าจะเป็นกรอบกำหนดระบบคุณภาพขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการบริหารคุณภาพจะมุ่งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยนโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์คุณภาพ การวางแผนงานคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ ระบบการตรวจสอบหรือการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคม ทั้งนี้ คุณภาพหรือเป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้สำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นหลัก และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นแนวคิดสำคัญของผลการดำเนินงานที่เป็นคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพราะมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้ตามมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง และเพื่อยกระดับการพัฒนาโรงเรียนให้โรงเรียนและผู้เรียนมีคุณภาพ และได้รับการยอมรับจากสังคม

3.2 ความเป็นมาของการบริหารคุณภาพ แนวคิดการบริหารคุณภาพมีที่มาจากด้านธุรกิจเพื่อให้มีการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเดียวกัน จึงต้องมีการควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบสินค้าโดยมีเป้าหมายคือความพึงพอใจของลูกค้า และมีการประกันคุณภาพตามมา มีนักวิชาการหรือ

ผู้เชี่ยวชาญ ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่านดังนี้ เพื่อให้เห็นความเป็นมาของการบริหารคุณภาพ จึงมีการลำดับเหตุการณ์ในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ลำดับความเป็นมาของแนวคิดการบริหารคุณภาพ

ปี ค.ศ.	ชื่อบุคคล / ประเทศ	ความเป็นมาของการบริหารคุณภาพ
1903	Frederick Taylor	เริ่มสอนวิธีการบริหารโรงงานโดยใช้หลักทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นต้นกำเนิดวิชาอุตสาหกรรม
1911	Frederick Taylor	เขียนหนังสือ The Principal of Scientific Management และเป็นผู้ให้ดำเนินเทคนิคการศึกษาเรื่อง Time และ Motion
1924	Walter A. Shewhart	เขียนตำราเรื่องการควบคุมสินค้าอย่างเป็นระบบ
1931	Walter A. Shewhart	ได้เผยแพร่แนวคิด Statical quality control ในหนังสือ Economic control of quality of Manufactured Produce
1940	W. Edwards Deming	นำเทคนิคการสุ่มตัวอย่างทางสถิติมาประยุกต์ใช้จัดทำเอกสารการควบคุมคุณภาพด้านการผลิตอาวุธสงครามโลกครั้งที่ 2 และนาหลักสถิติมาใช้ในการบริหารคุณภาพของกองทัพ
1941	ประเทศสหรัฐอเมริกา	เริ่มต้นพัฒนาคุณภาพ มีการติดตั้งหน่วยงาน เพื่อยกระดับคุณภาพโดยตรง มีชื่อว่า สหภาพวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น มีการพัฒนากิจกรรมกลุ่มคุณภาพจนถึงขั้นการควบคุมคุณภาพสมบูรณ์แบบ และ ในปัจจุบัน ได้นำมาใช้กับการบริหารแบบทันเวลา (Just in time)
1949	ประเทศญี่ปุ่น	แสดงปาฐกถา เรื่อง หลักการคุณภาพให้กับนักวิทยาศาสตร์ และนักวิศวกรญี่ปุ่น
1950	W. Edwards Deming	เริ่มสอนวิธีการบริหารโรงงานโดยใช้หลักทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นต้นกำเนิดวิชาอุตสาหกรรม
1951	Joshep M.Juran	ตีพิมพ์หนังสือ The Quality Control Handbook

ตารางที่ 2 ต่อ

ปี ค.ศ.	ชื่อบุคคล / ประเทศ	ความเป็นมาของการบริหารคุณภาพ
1979	Phillip Crosby	เขียนหนังสือ Quality is Free
1982	W. Edwards Deming	Deming เขียนหนังสือ Quality Productivity and Competitive Position
1982	Armand V. Figenbaum	ผู้คิดค้น Cost of Quality และเสนอแนวคิดที่ทุกหน้าที่ในบริษัทมีส่วนรับผิดชอบต่อคุณภาพซึ่งถือเป็นต้นกำเนิด TQM
1984	Phillip Crosby	เขียนหนังสือ Quality without tears : The Art of Hassle – free Management
1987	สภาครองเกรส ประเทศสหรัฐอเมริกา	ตั้งรางวัล The Malcolm Baldrige National Quality Award
1988	ประเทศสหรัฐอเมริกา	หน่วยงานทางทหารนำแนวคิดการจัดการคุณภาพมาใช้กับทหาร
1993	ประเทศสหรัฐอเมริกา	แนวคิด Total Quality ได้นำไปใช้ในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนอย่างกว้างขวาง
1994	ประเทศสหรัฐอเมริกา	นำ TQM มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาให้เหมาะสมขึ้นเริ่มแพร่หลาย

ที่มา: สมชาย เทพแสง (2548: 23)

จากตารางที่ 2 พบว่า เริ่มมีคำว่า คุณภาพ สอดคล้องกับที่ ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555: 25) ได้สรุปว่า เมื่อปี 1924 วอลเตอร์ (Walter) ซึ่งเขียนตำราควบคุมคุณภาพสินค้าปี ค.ศ. 1940มีการนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์การควบคุมคุณภาพ ปี 1950 เกิดการแพร่หลายด้านแนวคิดคุณภาพในประเทศญี่ปุ่น เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2554: 76–82) ได้สรุปพัฒนาการด้านคุณภาพไว้ดังนี้ ในปี 1951 จูรัน (Juran) ซึ่งเคยเป็นผู้ช่วยของเดมมิ่ง (Deming) ในการเผยแพร่ความรู้ด้านการจัดการคุณภาพแก่ประเทศญี่ปุ่น และนำความรู้เรื่องการจัดการคุณภาพในประเทศญี่ปุ่นไปเผยแพร่ในสหรัฐอเมริกา โดยตีพิมพ์หนังสือ The Quality Control Handbook ต่อมา ในปี ค.ศ. 1965 ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการคุณภาพเป็นอย่างมาก สินค้าและบริการ ของญี่ปุ่นได้รับความนิยมไปทั่วโลก เช่น รถยนต์ อุปกรณ์ ไฟฟ้า กิจการธนาคาร ทำให้สหรัฐอเมริกาหันมาศึกษาบทเรียนจาก

ความสำเร็จของญี่ปุ่น โดยเฉพาะแรงกระตุ้นจากการนำความรู้ เรื่อง การจัดการคุณภาพในประเทศญี่ปุ่นมาเผยแพร่ สหรัฐอเมริกาของจูรัน (Juran) ตอนต้นและตอนกลางของทศวรรษ 1970 สหรัฐอเมริกาเริ่มนำแนวคิดการจัดการคุณภาพของญี่ปุ่นเข้ามาปรับใช้ มีการวิจัยการนำเสนอผลงานและจัดทำเอกสารฝึกอบรมทำให้กิจกรรมกลุ่มคุณภาพแพร่ขยายไปยังสหรัฐอเมริกาและยุโรป ปี ค.ศ. 1979 ครอสบี้ (Crosby) เขียนหนังสือ Quality is free ซึ่งเขาได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่จะช่วยให้ลูกค้าที่เป็นผู้บริหารระดับสูง เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญซึ่งก็คือ Customer focus นั่นเอง ปี ค.ศ. 1982 อาร์มัน วี ฟิเกนบาน (Arman V. Figenbaun)ผู้คิดค้น Cost of Quality และได้เสนอแนวคิดที่ทุกหน้าที่ในบริษัทมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของ TQM ปี ค.ศ. 1987 สภาคองเกรส ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ตั้งรางวัลThe Malcolm Baldrige National Quality Award ขึ้น ซึ่งทศวรรษนี้การจัดการคุณภาพ ในสหรัฐอเมริกาเริ่มฟื้นฟูและเจริญรุ่งเรืองอีกครั้งหนึ่ง ปี ค.ศ. 1988 หน่วยงาน ทางทหารของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพมาใช้กับทหาร ปี ค.ศ. 1993 แนวคิด Total Quality ได้นำไปใช้ในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา ในปี 1994 เป็นต้นมามีการนำเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา โดยคำนึงถึง ความเหมาะสม ปี ค.ศ. 1996 คัตชอว์ (Cutshaw) เสนอแนะให้มืออาชีพด้านคุณภาพส่งเสริม ให้เกิดทักษะในการวิเคราะห์สาเหตุรวมทั้งความรู้ในเรื่อง ISO 9000 ปี ค.ศ. 2000 ไรอัน (Ryan) ชี้ให้เห็นว่า Internet กำลังถูกมาใช้ในสำนักงานรวมทั้ง Software ต่าง ๆ มืออาชีพทางด้านคุณภาพจำเป็นต้องฝึกความชำนาญของตนให้สามารถใช้ Internet ในปี ค.ศ. 2001 บริษัท โตโยต้า จำกัด (Toyata) ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งก่อตั้งมา 60–70 ปี ได้กำหนดวิถีแห่งโตโยต้า (Toyota way) เพื่อเป็นปรัชญาค่านิยมที่ปฏิบัติร่วมกันและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีหลักสำคัญ 5 ประการที่ถือเป็นหัวใจสำคัญให้เกิดคุณลักษณะ (DNA) คือ 1) ความท้าทาย (Challenge) 2) ไคเซ็น (Kaizen) คือ การปรับปรุงการดำเนินธุรกิจและผลักดันนวัตกรรมใหม่และมีวิวัฒนาการตลอดเวลา 3) เก็นจิ เก็นบุตซึ (Genchi Genbutsu) การค้นหาความจริงทำให้สามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว 4) การยอมรับนับถือ (Respect) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และนอกจากนั้นโตโยต้ายังสร้างวิสัยทัศน์ ปี 2010 จะผลิตรถให้ได้ 15% ของกำลังผลิตทั่วโลก และจะบรรลุความท้าทายด้วยความกล้าหาญและสร้างความฝันให้เป็นจริงต้องดำเนินการดังนี้1) High Quality คือการเสริมสร้างคุณค่าตลอดกระบวนการผลิต การส่งมอบสินค้าและการบริหาร 2) มีจิตวิญญาณแห่งความท้าทาย (Drive for progress for improvement) 3) วิสัยทัศน์ ที่มองการณ์ไกลและการวางแผนระยะยาว (Based on fact and possibility) 4) การพิจารณา อย่างถี่ถ้วนก่อนตัดสินใจ มีความท้าทายที่เป็นไปได้มีความสมดุลระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเป็นไปได้ (Risk, Priority, Optimization) จะเห็นว่า การบริหารคุณภาพ มีรูปแบบที่หลากหลายและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total

Quality Management: TQM) เป็นเครื่องมือการบริหารสากลที่โดดเด่นและใช้กันแพร่หลาย อย่างไรก็ตามนับตั้งแต่ศตวรรษที่ 2000 อาจจะมีเครื่องมือใหม่ เช่น การบริหารธุรกิจเพื่อความเป็นเลิศ (Basiness Excellence: BE) การบริหารองค์กรเพื่อความเป็นเลิศ (Organization Excellence), การบริหารคุณภาพด้วย 6 Sigma (Six – Sigma Quality) และการบริหารแบบลีน (Lean Management) เข้ามาแทน แต่อย่างไรก็ตามการบริหารคุณภาพยังนิยมนำมาประยุกต์ใช้ ในอุตสาหกรรม ธุรกิจและการศึกษากระทั่งถึงปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การบริหารคุณภาพ มีการวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ทำหน้าที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน

3.3 แนวคิดหลักการในการบริหารคุณภาพ มีนักคิดเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพหลายท่าน ซึ่งได้ให้แนวคิดหลักและวิธีการบริหารคุณภาพดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 36) ได้สรุปแนวคิดของวอลเตอร์ เอ ชุวฮาร์ท(Walter A. Shewhart) ซึ่งเป็นผู้นำหลักการทางสถิติประยุกต์มาใช้ในการควบคุมคุณภาพ เรียกว่า การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ โดยได้พัฒนาแผนภูมิการควบคุม และการสุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการสร้างวงจรคุณภาพ ที่เรียกว่า “Shewhart Curcle” ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) Plan 2) Do 3) Study และ 4) Action หรือ PDSA ซึ่งต่อมาปรับปรุงโดยเดมมิ่ง (Demming) กลายเป็นวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA

ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง (2556: 17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพ ตามแนวคิดของโจเซฟ เอ็ม จูรัน (Joshep M. Juran) ว่าคุณภาพเป็นความเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย ที่ผู้ซื้อผลิตภัณฑ์หรือผู้รับบริการต้องการ รวมไปถึงการเอาใจใส่เสนองานที่มีคุณภาพต่อลูกค้าภายในหรือแผนกงานขั้นตอนต่อไปที่ต้องรับผลงานไปผลิตต่อ เท่ากับการเอาใจใส่ในระดับคุณภาพที่ลูกค้าภายนอกต้องการ หากพนักงานทุกคนทำงานให้มีคุณภาพดีในทุกขั้นตอน ย่อมทำให้ผลผลิตออกมาดีมีคุณภาพ จูรัน (Juran) ให้ความสำคัญกับการค้นหาปัญหาสำคัญที่เป็นสาเหตุใหญ่แห่งความบกพร่อง และการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่เกิดจากความตระหนักของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความร่วมมือของทุกคนในองค์การที่ให้ความสำคัญกับการผลิต ตั้งแต่กระบวนการออกแบบจนถึงการขนส่ง และจัดจำหน่าย สอดคล้องกับ ดวงรัตน์ เรืองอุไร (2559: 8) ที่กล่าวว่าแนวคิดหลัก ของโจเซฟ เอ็ม จูรัน (Joshep M. Juran) มี 3 แนวคิด ได้แก่

1) คุณภาพและต้นทุนคุณภาพ (Quality and cost) คุณภาพ หมายถึง ความเหมาะสมกับประโยชน์ใช้สอย ส่งผลให้คุณภาพมีความยืดหยุ่น และมีหลายระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของการออกแบบ คุณภาพของการทำตามมาตรฐานการใช้ได้ ความปลอดภัย และ การอยู่ในสภาพดีในขณะที่ใช้ ส่วนในเรื่องต้นทุนคุณภาพนั้น แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ต้นทุนความล้มเหลวภายใน ต้นทุนความล้มเหลวภายนอก ต้นทุนการประเมินผลและต้นทุนการป้องกัน

2) นิสัยคุณภาพ (Quality Habit) การบริหารคุณภาพต้องมีความแน่วแน่ เพื่อให้สู่การปรับปรุงคุณภาพ ดังนั้น จึงสร้างนิสัยคุณภาพขึ้นในองค์การ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้น ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายให้สมาชิกอย่างชัดเจน กำหนดแผนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจน และให้รางวัล โดยดูจากผลงาน จากแนวคิดที่ว่า การบริหารเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนานิสัยคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีความรับผิดชอบในการบริหารคุณภาพมากกว่าพนักงาน

3) ไตรยางค์คุณภาพ (Quality trilogy) ช่วงโชติ พันธุเวช (2551: 31) กล่าวว่า ไตรยางค์คุณภาพ คือ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่จะทำให้การคุณภาพประสบความสำเร็จจูรัน แบ่งเงื่อนไขที่ทำให้การจัดการคุณภาพประสบความสำเร็จออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพ โดยการวางแผนคุณภาพเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ ด้านการควบคุมคุณภาพ ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ควบคุม ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ส่วนการปรับปรุงคุณภาพเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ลำดับความสำเร็จที่เป็นสากล (Universal Breakthrough Sequence) กิจกรรมที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จในการก้าวไปสู่คุณภาพที่เป็นสากล เขาเชื่อว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทุกองค์การและทุกสถานการณ์ จึงมีลักษณะทั่วไป โดยเน้นว่าก่อนที่จะทำตามกิจกรรมเหล่านี้ ผู้บริหารต้องยอมรับเสียก่อนว่า ความรับผิดชอบในการปรับปรุงคุณภาพเป็นของตนเอง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนได้แก่ 1) การพิสูจน์ถึงความจำเป็น 2) การระบุโครงการ 3) การจัดองค์กรเพื่อการปรับปรุง 4) การเดินทางออกไปวินิจฉัย 5) การลงมือแก้ไข 6) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และ 7) การรักษาระดับความก้าวหน้า

วรรณศจี เนินพรหม (2554: 10–11) สรุป**แนวคิดของวิลเลี่ยม เดเวิร์ด เดมมิ่ง (William Edwards Deming)** ที่เป็นคนผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับในแนวคิดในการบริหารคุณภาพ เขามองว่าการบริหารคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพตามที่กำหนดหรืองานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพและระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร เขาเสนอว่า คุณภาพจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการแข่งขัน คุณภาพทำให้องค์กรอยู่รอดในระยะยาว โดยมองคุณภาพในแง่ของการออกแบบการลงมือทำ

การขาย และการให้บริการสนับสนุนการวัดระดับคุณภาพโดยใช้วิธีการทางสถิติวัดผลผลิตโดยตรง เป้าหมายของการปรับปรุงคุณภาพ ก็คือการลดความแปรปรวนของกระบวนการผลิต เขาเชื่อว่าพนักงานทุกคนควรรู้เทคนิคทางสถิติ เพราะความรับผิดชอบในการบริหารและปรับปรุงคุณภาพเป็นของทุกคน

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2554: 89) ได้สรุป แนวคิดในการจัดการคุณภาพที่เด่นของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการจัดการคุณภาพ 14 ข้อ (14 points for management) 2) ทฤษฎีความแปรปรวน (Theory of variance) 3) โรคและบาปที่ร้ายแรง (Deadly diseses and sins) และ 4) บทบาทของผู้บริหาร (Roles of management) ซึ่งมีรายละเอียดสอดคล้องกันกับ ณัฏฐพันธุ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2546: 72-75) ที่เสนอหลักการจัดการคุณภาพ 14 ข้อ ของเดมมิ่ง (Deming) ดังนี้

1) สร้างปณิธานมุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Constancy of purpose) ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพ โดยกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ซึ่งจะพิสูจน์ความตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว

2) ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ ๆ (Adopt the new philosophy)ที่เปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารต้องสร้าง “วัฒนธรรมคุณภาพและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง” ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนและในทุกระดับขององค์การ

3) ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบเพียงด้านเดียว (Cease dependence on mass inspection) การให้ความสำคัญกับการควบคุมกระบวนการผลิตสินค้าและบริการให้ได้ตามมาตรฐาน ไม่ได้เป็นการดำเนินงานในเชิงรุกที่จะป้องกันความผิดพลาด ทั้งนี้การควบคุมและประกันคุณภาพเป็นการแก้ไขที่ปลายเหตุเท่านั้น มุ่งเน้นการตรวจสอบเพื่อหาทางปรับปรุงและควรตรวจสอบในทุกขั้นตอน

4) ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินกันที่ราคาขายเพียงอย่างเดียว (End the practice of awarding) เพราะราคาขายจะไม่มีความหมายต่ออนาคตธุรกิจ ถ้าไม่สามารถพัฒนาคุณภาพให้ก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ธุรกิจที่แข่งขันกันลดราคา ทำสงครามราคาจนสุดท้ายต่างจะล้มเหลวในการดำเนินงาน และไม่สามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว

5) ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) โดยใช้วงล้อของวงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องผลักดันองค์การให้หมุนไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจก้าวไปข้างหน้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่หยุดยั้ง

6) ทำการฝึกอบรมทักษะ (Training for a skill) ในการทำงานและการจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น จัดทำการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และใช้เครื่องมือการควบคุมคุณภาพต่าง ๆ เพื่อให้วัฒนธรรมคุณภาพแทรกเข้าสู่การดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ

7) สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น (Leadership) กับสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยต่างจะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะรับผิดชอบในการตัดสินใจในการกระทำของตนและกลุ่ม

8) กำจัดความกลัวให้หมดไป (Driver out fear) เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างองค์การคุณภาพ โดยส่งเสริมความกล้าถาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าปฏิบัติ และกล้ายอมรับในความผิดพลาดในทุกระดับของธุรกิจ

9) ทำลายสิ่งที่กีดขวางความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (Break down barriers) โดยส่งเสริมการประสานงานและช่วยเหลือกันข้ามสายงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายในการส่งมอบสินค้า หรือบริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า

10) ยกเลิกคำขวัญ คติพจน์ และเป้าหมายที่ตั้งตามอำเภอใจ (Eliminate slogans, exhortations, arbitrary targets) โดยเฉพาะที่เขียนขึ้นมาอย่างขอไปที แต่ไม่เกิดขึ้นจากความเข้าใจในปรัชญาของคุณภาพ ซึ่งทำให้ข้อความที่กำหนดไร้เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

11) ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควตาที่เป็นตัวเลข (Eliminate numerical quotas) ในการประเมินผลงานด้านปริมาณเพียงด้านเดียว เพราะพนักงานจะทำงานเพื่อเป้าหมายเท่านั้นแต่จะต้องวัดคุณภาพอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

12) ยกเลิกสิ่งที่กีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน (Remove barriers to pride of workmanship) โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และความสำเร็จของตนซึ่งมีส่วนผลักดันให้เขา และองค์การประสบความสำเร็จร่วมกัน

13) การศึกษาและการเจริญเติบโต (Education and growth) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ ตลอดจนให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human capital) ที่เป็นสินทรัพย์สำคัญที่สุดของทุกธุรกิจ

14) ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง (Take action to accomplish the transformation) ดำเนินการให้เห็นผลที่เป็นรูปธรรม และต่อเนื่องในระยะยาว ไม่ใช่การดำเนินงานเฉพาะหน้าในการแก้ไขปัญหาเล็กน้อยเท่านั้น โดยผู้บริหารต้องเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ และผลักดันการดำเนินงานด้านคุณภาพ โดยเป็นผู้นำต้นแบบ และผู้สนับสนุนการดำเนินงานคุณภาพอย่างสมบูรณ์

สรุปได้ว่าหลักการจัดการคุณภาพของเดมมิ่ง คือ การทำให้องค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอนในการปรับปรุงคุณภาพและใช้เทคนิคการควบคุมทางสถิติ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำ และมีการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างจริงจัง ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเด็นทั้ง 14 ประเด็น ของเดมมิ่งได้กลายเป็นแนวทางที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพของประเทศญี่ปุ่น

แนวคิดของฟิลลิป บี ครอสบี้ (Phillip B. Crossby) มีแนวคิดเรื่องหลักการจัดการคุณภาพที่สมบูรณ์ 5 ประการ (Five absolutes of quality management) คือ

1) คุณภาพ หมายถึง การทำตามมาตรฐาน ไม่ใช่ความโก้เก๋ (Quality means condormance, not elegance)

2) ไม่มีปัญหาอะไรสำคัญเท่ากับปัญหาคุณภาพ (There is no such thing as a quality)

3) ทำได้ถูกกว่าเสมอ ถ้าหากทำให้ถูกตั้งแต่แรก (It is always cheaper to do the job right the first time)

4) ตัวชี้วัดผลงาน คือ ต้นทุนคุณภาพ (The performance indicator is the cost of quality)

5) มาตรฐานของผลงาน คือ ของเสียเป็นศูนย์ (The performance standard is zero defects)

พิษณุ วระแสน (2555: 17-22) ได้สรุปแนวทางการจัดโปรแกรมปรับปรุงคุณภาพ 14 ขั้นตอนของครอสบี้ (Crossby) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้ผู้บริหารมีความผูกพันต่อการจัดการคุณภาพอย่างชัดเจน (Make clear management's commitment to quality) วิธีการก็คือ เขียนออกมาเป็นนโยบายให้ชัด ให้มีลักษณะเป็นคำมั่นสัญญามากกว่าจะเป็นข้อความสั้น ๆ

ขั้นที่ 2 จัดตั้งทีมปรับปรุงคุณภาพโดยให้มีตัวแทนมาจากแต่ละฝ่าย (Set up quality Improvement teams with representatives from each department) ซึ่งมีความรับผิดชอบของทีมดังต่อไปนี้

1) จัดวางโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพทั้งหมด
2) เป็นตัวแทนของแต่ละฝ่าย เมื่อมาอยู่ในทีม
3) เป็นตัวแทนของทีม เวลาที่ไปอยู่ที่ฝ่าย
4) นำเอาการตัดสินใจของทีมไปปฏิบัติในฝ่าย
5) คิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ

ขั้นที่ 3 กำหนดให้มีการวัดคุณภาพเพื่อแสดงปัญหาที่เป็นอยู่ หรือเป็นปัญหาที่อาจเกิดได้ในอนาคต (Set in place quality measurement to provide a display of current and potential nonconformance problems) การวัดควรจะให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสะดวกต่อการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 กำหนดต้นทุนคุณภาพและอธิบายวิธีการใช้ต้นทุนคุณภาพ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการจัดการ (Determine the cost of quality and explain how to use it as a

management tool) ครอสบี้เห็นว่าต้นทุนคุณภาพควรมีไม่เกินร้อยละ 2.5 ของยอดขายและวิธีลดต้นทุนคุณภาพที่ดีที่สุดคือ การป้องกันไว้ล่วงหน้า

ขั้นที่ 5 ยกระดับการตระหนักถึงระดับคุณภาพ และความห่วงใยส่วนตัวต่อชื่อเสียงคุณภาพของบริษัทให้เกิดกับพนักงานทุกคน (Raise the level of quality awareness and the personal concern for the company's quality reputation for all employees)

ขั้นที่ 6 ลงมือแก้ปัญหาตามที่ยกมาในขั้นก่อน ๆ (Take corrective action on the problems raised in the previous steps) ครอสบี้เสนอแนะให้แบ่งทีมแก้ปัญหาออกเป็น 4 ระดับ ให้ผู้บริหารทีมในแต่ละระดับประชุมกันเป็นประจำ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาสำคัญ ๆ ตามที่จัดลำดับเอาไว้

ขั้น ที่ 7 วางแผนจัดโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์ (Plan a zero defects programmer) ให้จัดทำตามขั้นตอนดังนี้

1) แจ้งข่าวสารแก่หัวหน้างานทุกคนให้ทั่วถึงว่า กำลังมีการจัดทำโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์

2) กำหนดว่าต้องใช้วัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง และให้ความมั่นใจแก่ทุกคนในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน

3) เลือกวิธีการเริ่มต้นที่เหมาะสมที่สุดกับวัฒนธรรมองค์การ

4) ชี้แจงหน้าที่จะทำเพื่อให้โปรแกรมสำเร็จ

5) ออกแบบวิธีการที่จะสร้างการยอมรับเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ

6) จัดทำตารางกำหนดการในรายละเอียดและซักซ้อมให้กับคนที่จะเข้ามารับผิดชอบ

7) ระบุวิธีการกำจัดสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดและจัดทำแผนปฏิบัติ แก่นความคิดของโปรแกรมของเสียเป็นศูนย์ คือ ทำให้ถูกตั้งแต่แรก และปัญหาที่ใหญ่ที่สุดมาจากการไม่ตั้งใจมากกว่าการไม่รู้

ขั้นที่ 8 ฝึกอบรมหัวหน้างานอย่างแข็งขัน เพื่อให้สามารถทำงานในส่วนที่รับผิดชอบตามกระบวนการปรับปรุงคุณภาพได้สำเร็จ (Train supervisors actively to carry out their part in the total quality Improvement process)

ขั้นที่ 9 จัดงานวันของเสียเป็นศูนย์ (Hold a zero defects day)

ขั้นที่ 10 กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคคลและกลุ่มกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงคุณภาพ (Goal setting and encouraging individuals and groups to set improvement goals)

ขั้นที่ 11 กระตุ้นให้พนักงานแจ้งปัญหาการปรับปรุงคุณภาพที่เขาประสบแก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดการรณรงค์แก้สาเหตุที่ผิดพลาดให้ได้ตามจุดมุ่งหมาย (Encourages employees to communicate to management the difficulties they have in achieving their improvement goals in the error-cause removal compaign)

ขั้นที่ 12 ทำให้ทุกคนที่เข้าร่วมโปรแกรมยอมรับและเกิดความซาบซึ้ง (Recognize and appreciate all those who participate in the programmer)

ขั้นที่ 13 จัดตั้งกลุ่มที่ปรึกษาคุณภาพเพื่อปรึกษาหารือกันเป็นประจำ (Establish quality councils to communicate on a regular basis)

ขั้นที่ 14 จัดทำโปรแกรมแบบเดิมซ้ำอีก (Do it all over again)

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการของการบริหารคุณภาพ พบว่า นักคิดแต่ละคน มีแนวคิดในเรื่องคุณภาพ และการบริหารคุณภาพที่แตกต่างกัน แต่ถ้ามองในจุดร่วมของแนวคิด คือ แนวคิดและหลักการบริหารจะมุ่งเน้นในความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก ในแนวทางการปฏิบัติมุ่งเน้นที่ผู้บริหารทุกระดับ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงกับการบริหารคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง หลักการแนวคิดด้านบริหารคุณภาพ จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคุณภาพในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับผลกำไรแต่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความพึงพอใจของลูกค้า และความคาดหวัง ความต้องการของผู้ใช้บริการ คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างมาก

3.4 คุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งรวมถึงการใช้ผลประเมินเป็นฐาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพในวงจรการพัฒนาใหม่ต่อเนื่อง ซึ่งหลังจากที่สถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และนำผลการประเมินคุณภาพภายในดังกล่าว มาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนามาตรฐานหรือพัฒนาเป้าหมาย และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานปกติ ของสถานศึกษา คือการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน แล้วดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ควบคู่ไปกับการติดตาม ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติ และประเมินคุณภาพเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับใช้ผลการประเมินเป็นฐานการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในวงจรการพัฒนาใหม่ให้คุณภาพสถานศึกษาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งนี้ทุกสถานศึกษาต้องพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษาปกติของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลักการและกระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) หลักการมีส่วนร่วมแบบร่วมแรงร่วมใจในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของทุกคนในสถานศึกษา 2) หลักการร่วมรับผิดรับชอบในผลการจัดการศึกษาอย่างตรวจสอบได้ คือมีร่องรอยสารสนเทศ สำหรับอธิบายคุณภาพต่อสาธารณชนที่สามารถตรวจสอบได้ และ 3) หลักการประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของทุกคนในสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบและร่วมลงมือดำเนินการทุกขั้นตอนของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ โดยอาศัยกระบวนการดำเนินการพัฒนาคุณภาพด้วยวงจรคุณภาพแบบ PDCA คือมีกระบวนการวางแผนกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Plan) ดำเนินการตามแผนควบคู่กับการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพระหว่างดำเนินงาน (Do & Check) กระบวนการนำผลการประเมิน มาเป็นฐาน การตัดสินใจพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นต่อเนื่องตามลำดับ (Act) สถานศึกษาต้องประกาศใช้มาตรฐานและเป้าหมายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษาที่สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงด้วยการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดำเนินการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษาจุดเน้นบริบท ความต้องการ ทิศทางการจัดการศึกษา อัต

ลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา นำมากำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา

โดยโรงเรียนสารวิทยา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 มีจำนวน 3 มาตรฐาน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำกรอบมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและรายละเอียดประเด็นพิจารณาในแต่ละมาตรฐานมาเป็นกรอบการประเมินผลลัพธ์คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพของผู้เรียน

คุณภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภทต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม ประกอบด้วยคุณภาพใน 2 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นคุณภาพจำนวน 6 ประเด็นพิจารณา ได้แก่

1) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ หมายถึง ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ

ใคร่ครวญไตร่ตรอง พิจารณาอย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิด โครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น

6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมายถึง ผู้เรียน มีความรู้ทักษะพื้นฐานในการจัดการ เจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ประกอบด้วยประเด็นคุณภาพ 4 ประเด็นพิจารณา ได้แก่

1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด หมายถึง ผู้เรียน มีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยมและจิตสำนึก ตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียนมีความภูมิใจ ในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและประเพณีไทย รวมทั้งภูมิปัญญาไทย

3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย หมายถึง ผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

4) มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม หมายถึง ผู้เรียนมีการรักษา สุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัยสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

มาตรฐานที่ 2 คุณภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพการบริหารและการจัดการ

คุณภาพการจัดการศึกษาด้านคุณภาพการบริหารและการจัดการ เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา ในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยมีประเด็นคุณภาพจำนวน 6 ประเด็นพิจารณา ได้แก่

1) มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน หมายถึง สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัด รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร

กิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 คุณภาพการจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คุณภาพการจัดการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีประเด็นคุณภาพ 5 ประเด็นพิจารณา ได้แก่

1) จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะ แสดงออกแสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ นำเสนอผลงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

2) ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึงมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

3) มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก หมายถึง ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก เด็กรักเด็ก และเด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

4) ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน หมายถึง มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้

5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

โดยสรุปได้ว่า ในการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาในคุณภาพ 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพด้านการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 3) คุณภาพของผู้เรียน โดยในคุณภาพของครู ผู้วิจัยได้เพิ่มผลลัพธ์ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอีกหนึ่งประเด็นคุณภาพ ดังรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนดังต่อไปนี้

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยของครู (Teacher research) ที่ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังช่วยส่งเสริมศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เนื่องจากเป็นการวิจัยด้วยตนเองของครูเพื่อการศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการที่ครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ดังที่ สุวิมล ว่องวานิช (2553) กล่าวว่า “การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ครูใช้ในการประเมินการทำงานของตนเอง และเป็นกระบวนการสืบเสาะค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานสอน

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกระบวนการที่ต้องมี การดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตการปฏิบัติจริงของครู มิใช่การแยกส่วนจากการสอน " การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียน ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยกำหนดบทบาทของครูให้เป็นทั้งผู้ทำการวิจัยและเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยในหมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาถึง 3 มาตรา ดังนี้

มาตรา 24 ข้อ (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อ การเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ถือเป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยครูในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ จากการแสวงหาและค้นพบองค์ความรู้ที่เป็นเฉพาะทาง นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อผู้เรียนเนื่องจากเป้าหมายสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ คือการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และเต็มตามศักยภาพของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน และวงการการศึกษา ดังนี้ (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2544)

1) ช่วยให้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

2) ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในวิธีการที่นำมาใช้ โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับและนำผลการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียน

4) ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยมารองรับ

5) ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์ตามศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

6) ช่วยให้เกิดวามเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เป็นการปรับเปลี่ยนครูใหม่ทำให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

7) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ

8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิผล

กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะเด่นดังที่ ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล (2545) นำเสนอว่าเป็นการวิจัยที่เป็นวงจรต่อเนื่องเป็นเสมือนเกลียว (Spiral) คือ ผลจากการประเมินอาจนำไปสู่การวางแผน และทดลองปฏิบัติใหม่จนกว่าจะบรรลุผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงซึ่งในจุดเริ่มต้นของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และจุดเริ่มต้นของความคิดในการวิจัยเกิดจากความตระหนักในปัญหาที่คนในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ เผชิญอยู่ หรือเป็นประกายความคิดใหม่ ๆ ของคนในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ ที่ต้องการทดลองปฏิบัติเพื่อพัฒนางาน ลักษณะสำคัญของการวิจัยนี้ก็ถือเป็นการวิจัยตามความต้องการของคนภายในหน่วยงาน/องค์กรนั้น ๆ เมื่อมีความคิดเริ่มต้นแล้วผู้วิจัยจะเริ่มทำความเข้าใจปัญหาและสภาพการณ์ให้ชัดเจน ซึ่งเรียกขั้นตอนนี้ว่าการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น (Reconnaissance) เมื่อได้ทำความเข้าใจปัญหาชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยจึงเริ่มวางแผนปฏิบัติการ (Plan) ประกอบด้วยการพิจารณาประเด็น เช่น สิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง/ ปรับปรุง คืออะไร จะเปลี่ยนแปลง/ปรับปรุงอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร และจะประสานกับผู้เกี่ยวข้องอย่างไร ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง เมื่อได้แผนแล้วขั้นต่อไปคือทดลองปฏิบัติ (Action or implementation) ขั้นสุดท้าย คือการประเมินการปฏิบัติ (Evaluation) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาผลจาก การทดลองปฏิบัติ นักวิจัยจะนำผลจากการประเมิน มาสรุปร่วมกันเพื่อตัดสินใจว่า การปฏิบัตินั้นได้ผลน่าพอใจ หรือควรทดลองปฏิบัติใหม่ หากเป็นประการหลังก็จะนำไปสู่การเริ่มต้นวงจรใหม่ของการวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรที่ต่อเนื่องตามแนวคิดดั้งเดิมที่นำเสนอ มี 4 ขั้นตอน ที่เรียกย่อ ๆ ว่า วงจร PAOR (สุวิมล ว่องวานิช, 2553) ได้แก่ 1) Plan: การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์ และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข 2) Act: การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด 3) Observe: การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และ4) Reflect: การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีลักษณะเฉพาะที่กระทำโดยครูผู้ปฏิบัติการสอนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้มีลักษณะสำคัญที่สุวิมล ว่องวานิช (2553) สรุปไว้ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน คือ การวิจัยที่มีลักษณะ ดังนี้	
ใคร	ครูผู้สอนในห้องเรียน
ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา
ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน
เมื่อไร	ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
อย่างไร	ด้วยวิธีการงานวิจัยที่มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับ การทำงานของตนเอง (self-refection) โดยขั้นตอนหลัก คือ การทำงานตามวงจร PAOR (Plan, Act, Observe, Reflect & Revise)
เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
ลักษณะเด่นการวิจัย	เป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นไปทดลองใช้กับผู้เรียนทันทีและสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อครูในโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research)

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจง เนื่องจากเน้นที่กระบวนการและการนำผลการวิจัยไปใช้จริงในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการเรียนการสอนใน

ชั้นเรียนโดยทันทีซึ่ง ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า “ภาระหน้าที่หลักของครูคือการสอน ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนจะต้องไม่กระทบต่อหน้าที่หลัก ครูต้องบริหารเวลาให้ดี วิธีการวิจัยที่ครูใช้ ต้องไม่ยุ่งยากและเสียเวลามากเกินไป แต่กระนั้นต้องเป็นวิธีการที่มีระบบและเชื่อถือได้ นอกจากนี้ครูควรคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัยด้วยว่า การดำเนินการทุกขั้นตอนจะมีผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนาต่อผู้เรียนหรือไม่เพียงใด”

นอกจากนั้น ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล (2545) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการที่ต่างจากการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

1) จุดเริ่มต้นการวิจัย มีจุดกำเนิดจากสภาพปัญหา หรือขัดข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้น ด้วยวิธีการวิจัย ปัญหาการวิจัย จึงเริ่มจากความคิดของครูมากกว่าความคิดของผู้อื่น

2) ขอบเขตของการวิจัยมีความเฉพาะเจาะจง กล่าวคือ ปัญหาการวิจัย (Research Problem) เรื่องที่วิจัยอาจจะเป็นประเด็นที่เล็ก แต่สำหรับครูแล้วจะมีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง ประชากรจะมุ่งเน้นการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอนตลอดจนสภาพแวดล้อมในห้องเรียนหรือสภาวะการเรียนหนึ่ง ๆ (Classroom context) นักเรียนห้องหนึ่งหรือหลายห้อง หรือแม้แต่นักเรียนเฉพาะรายที่ครูผู้ทำการวิจัยมีส่วนรับผิดชอบอยู่ขณะนั้นโดยไม่ต้องสุ่มนักเรียนจากกลุ่มประชากร การนำผลการวิจัยไปใช้มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมที่ทำการวิจัยนั้นโดยตรง ผู้ได้รับประโยชน์ คือ นักเรียนของครูผู้นั้นไม่ได้มุ่งให้นำไปใช้ในวงกว้าง

3) ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางกระบวนการวิจัยทั้งหมด กล่าวคือ ครูเป็นต้นคิด และเป็นเจ้าของงานวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูคนเดียว หรือโดยคณะครูร่วมกันอีกทั้งอาจมีนักการศึกษาระดับปฏิบัติ เช่น ศึกษานิเทศก์ ร่วมในการวิจัยด้วย ในฐานะนักวิจัยภายนอก ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวิจัย

4) การวิจัยจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการเรียนการสอนตามปกติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่รู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะการวิจัย ผลการวิจัยจึงอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ธรรมชาติของห้องเรียนที่เป็นปกติวิสัย

5) กระบวนการวิจัยมีการเชื่อมโยงระหว่างการคิดสะท้อน (Reflective thinking) และการปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน กล่าวคือมีการพินิจพิเคราะห์ทบทวนให้กระจ่างแจ้ง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองปฏิบัติ นั้นคือกระบวนการ “คิด-ทำ-ทบทวน”

6) วิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนและดำเนินการได้อย่างกลมกลืนกับการสอนของครู อาจจะเป็นการทดลองรายกลุ่มหรือการทดลองเฉพาะราย มีการเก็บข้อมูลหลากหลายทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนผลการทดลองปฏิบัติได้ตรงตามจริงให้มากที่สุด ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเท่าที่จะเอื้อประโยชน์ ในการอธิบายผลการทดลอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ หรือโมเดล (Model) ได้เข้ามามีบทบาทในงานวิจัย ซึ่งมักใช้คำว่า รูปแบบ แบบจำลอง ต้นแบบ แบบแผน วงจร ตัวแบบ เป็นต้น สำหรับความหมายของรูปแบบมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ราจ (Raj, 1996) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedic of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

คีฟส์ (Keeves, 1997: 559) กล่าวถึงรูปแบบว่าหมายถึง การแสดงโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

สุบรรณ์ พันธวิศวาส และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า คือ รูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยจัดระบบความคิดในเรื่องนั้นให้ง่ายขึ้น และเป็นระเบียบสามารถเข้าใจลักษณะสำคัญ ของปรากฏการณ์นั้นได้

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงโครงสร้างทางความคิด พิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น

4.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบตามความคิดของ สไตเนอร์ (Steiner, 1988) แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) **รูปแบบเชิงปฏิบัติ (practical model or model - of)** รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2) **รูปแบบเชิงทฤษฎี (theoretical model or model-for)** เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

รูปแบบตามความคิดของ คีพ (Keeves, 1988) จำแนกออกได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1) **รูปแบบคล้าย (analogue models)** เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2) **รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (semantic models)** เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3) **รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (schematic models)**

4) **รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical models)** เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (causal models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้น ที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดลองสมมติฐานผลของรูปแบบ

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

Brown and Moberg (1980: 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547: 354-355) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี โดยในรูปแบบมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา 2) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบและวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ 3) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนา วิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและผลที่ต้องการ และ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550: 179-180) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน องค์ประกอบของรูปแบบมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550: 274-275) พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตพบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ศักดิ์จิต มาศจิตต์ (2550: 226-227) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบกล่าวคือ 1) องค์ประกอบพื้นฐาน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักการ การมีส่วนร่วม และการกำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 2) องค์ประกอบ โครงสร้าง 3) องค์ประกอบกระบวนการดำเนินงาน และ 4) องค์ประกอบด้านการสนับสนุน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553: 159-160) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง 2) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจการจัดการศึกษา 4 ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

ไมตรี บุญทศ (2554: 149-153) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555: 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย (1) เทคโนโลยี (2) โครงสร้าง (3) บทบาท (4) เป้าหมายหรือความคาดหวัง 2) ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำ (2) บุคลิกภาพ (3) กระบวนการบริหาร (4) การตัดสินใจสั่งการ (5) ความต้องการ และ 3) ส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย (1) ชุมชน (2) แหล่งเรียนรู้ (3) เศรษฐกิจ (4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

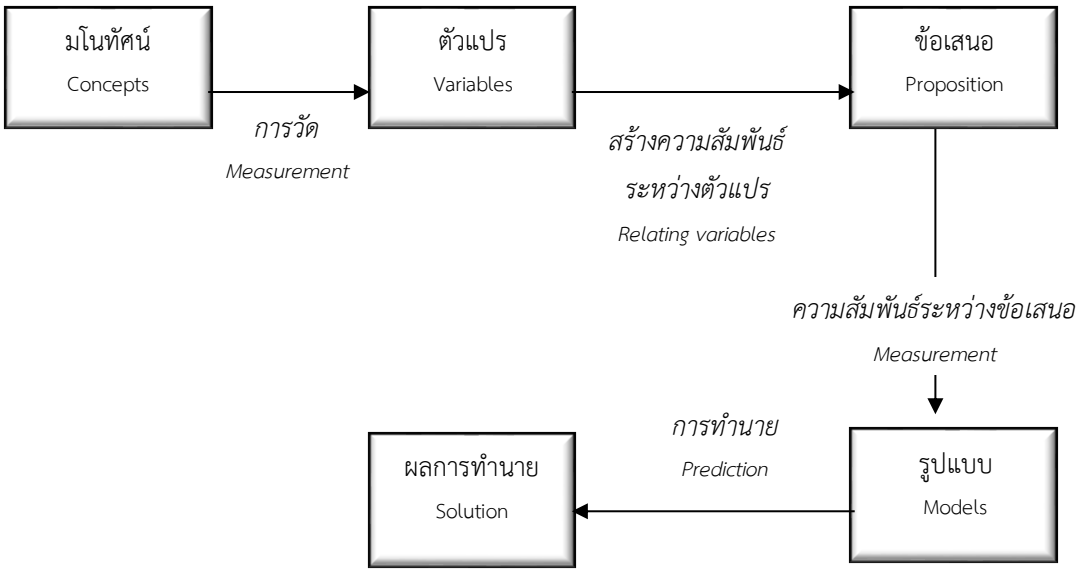
สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555: 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้

รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980: 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นและได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดองค์การบริหาร หรือโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารงานขององค์การนั้น ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งโดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้างจำนวนเท่าใดมีโครงสร้าง และความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษาหรือออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบสำหรับการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากการสังเคราะห์หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาและการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบมี 7 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา 3) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และ 7) ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.4 การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner, 1990; Keeve, 1988) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบเขียนเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Steiner, 1990; Keeve, 1988)

เกทเชล และ กูบา (Getzels and Guba, 1975) ได้เสนอหลักการที่สำคัญในการสร้างรูปแบบไว้ 3 ประการ ได้แก่

1) รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมา ได้อีกด้วย

2) ในโครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปแบบขององค์การได้ ซึ่งหมายถึงแนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย

3) รูปแบบที่เกิดขึ้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงาน ที่เกี่ยวโยงกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว

บรรจง เจริญสุข (2552: 92-93) แบ่งขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎี หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาล สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 24 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ

ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

รมย์ พะโยม (2552: 17) สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษา ดังนี้

1) การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

2) การสร้างรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูล จากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาโดยสนทนากลุ่ม

3) การประเมินรูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 15 คน พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552: 138-145) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ

1) วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล

2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษา โดยใช้การสนทนากลุ่มและจัดเวทีวิพากษ์

3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 9-10) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบ แบ่งออกเป็น2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษารายกรณี หน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้ จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

1) การศึกษาสภาพ และปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2) การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณีหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรง ของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมาแต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูล ในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

นิวัตร นาคะเวช (2554: 144) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินการพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ไว้ดังนี้

1) การศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน ประกอบด้วยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน กรณีตัวอย่าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาหรือสถานศึกษา

2) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน สนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา สถานศึกษา และการนิเทศโรงเรียนในฝัน

3) การตรวจสอบคุณลักษณะรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน โดยสอบถามสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ไมตรี บุญทศ (2554: 66) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเตรียมก่อนการวิจัย โดยการเลือกพื้นที่การวิจัย การเตรียมทีมวิจัย เครื่องมือวิจัย

2) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนพื้นที่การวิจัย ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

3) ร่างรูปแบบการบริหาร เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

4) ตรวจสอบและแก้ไขร่างรูปแบบการบริหาร เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

5) ทดลองใช้รูปแบบการบริหาร เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

6) ประเมินและปรับปรุงการบริหาร เพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557: 198-209) ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ดังนี้

1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มที่เพียงพออยู่ระหว่าง 10-15 คน หากผู้เชี่ยวชาญมีขนาดตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากจนคงที่ ซึ่งผู้วิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟายมักนิยมกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 17 คน

2) กำหนดประเด็นแนวโน้มและสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือสำคัญ ซึ่งจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด และแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราประมาณค่า

3) ทำเดลฟายรอบที่หนึ่ง โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด การเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องชี้แจงจุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล

4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่หนึ่ง ทั้งนี้ต้องทาการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็น ต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น จัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิด ในรูปมาตราประมาณค่าสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่สอง

5) ทำเดลฟายรอบที่สอง ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติที่เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6) ทำเดลฟายรอบที่สามหรือสี่ ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้สองรอบแต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ

7) สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การกำหนดระดับความสอดคล้องทางความคิด หรือการหาฉันทามติในเทคนิคเดลฟาย สามารถกำหนดได้ด้วยค่าสถิติ 2 ประเภท โดยประเภทแรก คือ กำหนดด้วยค่าร้อยละ เพื่อแสดงให้เห็นอัตราส่วนผู้ที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าอยู่ในระดับใด และมีการแสดงแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลว่ามีลักษณะของคำตอบกระจายในลักษณะใด ประเภทที่สองคือการใช้สถิติที่วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อบ่งบอกระดับความคิดเห็นของกลุ่มในลักษณะสรุปรวม และแสดงค่าสถิติการกระจาย เพื่อให้ทราบระดับ ความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกว่ามีมากน้อยเพียงใด เกณฑ์ที่ใช้ในการระบุฉันทามติจึงขึ้นอยู่กับลักษณะของค่าสถิติที่ใช้ การตรวจสอบระดับฉันทามติมีเกณฑ์พิจารณา 2 ส่วน คือ การกำหนดระดับความเห็นพ้องกันของเสียงส่วนใหญ่ และการกำหนดเกณฑ์การยุติกระบวนการเดลฟาย เมื่อสมาชิกไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากรอบที่แล้ว

จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษารายกรณี แล้วนำผลการศึกษามาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น แล้วอาจเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพล หรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบ ใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

4.5 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553: 6) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge)ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5) รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988: 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด 4 ประการ ดังนี้

1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ก็ควรใช้อภิปรายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใน ลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ฮูเซนและโพสเทลวิท (Husen and Postlethwaite, 1994: 386) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่มีลักษณะที่ดีและมีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้

1) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายของผลที่จะเกิดภายหลังได้ ด้วยข้อมูลจากการสังเกต ที่น่าเชื่อถือได้

2) โครงสร้างรูปแบบ ควรแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องศึกษารูปแบบนี้ สามารถใช้ได้ทั้งในเชิงทำนายและอธิบาย

3) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์ ที่ต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ดี สหสัมพันธ์และการถดถอยน่าจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญ ที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้นสหสัมพันธ์และการถดถอยสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้ในข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดหรือมโนทัศน์ใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ และเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา โดยผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดลองและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานได้จริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

4.6 การตรวจสอบรูปแบบ มีเป้าหมายเพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้นรูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและมีความ

เหมาะสมกับวิธีการทดสอบ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ ผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป

สำหรับในส่วนของการทดสอบรูปแบบนั้น The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของสตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam, 1991) กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบว่าด้วยการประเมินมาตรฐาน สามารถจัดได้เป็นสี่หมวด ดังนี้

1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศเกี่ยวกับการระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอนการเผยแพร่ ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า ประกอบด้วย วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่า การประเมินได้ทำอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ โดยมีคุณลักษณะในด้านการกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ การแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องรายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

4) มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่าง

ชัดเจน การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างเพียงพอ การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างชัดเจน การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ บุญชม ศรีสะอาด และ นิภา ศรีไพโรจน์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบขึ้นมาก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ เมื่อนำไปใช้จะทำให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ซึ่งอาจต้องปรับปรุง หรือตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบ ว่ามีอิทธิพลหรือมีความสำคัญ น้อยออกจากรูปแบบ เพื่อจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงการทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ ด้วยมีข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง ไอสเนอร์ (Eisner, 1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ เน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบ อีกประเด็น คือ เรื่องที่เป็นความเฉพาะทาง ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ของผู้ประเมินอย่างแท้จริง จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต้องประเมินโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี

อีกแนวทางหนึ่งในการตรวจสอบรูปแบบ สมาน อัศวภูมิ (2550) ได้เสนอว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยและพัฒนารูปแบบอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง จากสามวิธีต่อไปนี้

1) การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและข้อเสนอแนะ

2) การตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้านความเหมะสมและความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะ

3) การตรวจสอบโดยการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริง หรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้ เพื่อสังเกต รวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการทดสอบรูปแบบโดยสรุปว่าอาจทำได้ใน 4 ลักษณะ (สุวิมลว่องวานิช, 2549: 54-56) ดังนี้

ก. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง 2) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยาและ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ข. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่อง ไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner, 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมิน รูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

1) การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมา

ประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง

4) รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

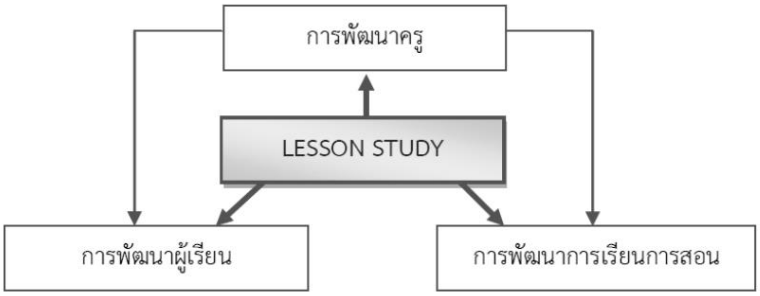
ค. การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ง. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีการตรวจสอบรูปแบบว่าสามารถนำไปใช้ได้ในสถานการณ์จริง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินก่อนนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงและใช้การวิพากษ์จากผู้เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบภายหลัง จากการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงในด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

5. แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study approach)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ในภาพที่3 เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการทำงานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study)

แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้เริ่มต้นขึ้นที่ประเทศญี่ปุ่น โดยพบร่องรอยหลักฐานตั้งแต่ก่อนปี 1900 (Nakatome, 1984 อ้างถึง Fernandez and Yoshida, 2004: 15) Fernandez และ Yoshida (2004) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Lesson Study” ไว้ว่า คำนี้เป็น การแปลความหมายโดยตรงจากคาในภาษาญี่ปุ่นที่ว่า “jugyo kenkyu” ซึ่งประกอบไปด้วยคำ 2 คำ คือ “jugyo”ที่หมายถึง บทเรียน (Lesson) และ “kenkyu” ที่หมายถึง การศึกษา (Study) หรือการวิจัย (Research) ซึ่งตามความหมายนี้ Lesson Study หมายถึงการศึกษาวิจัยหรือการทดสอบและตรวจสอบการปฏิบัติงานการสอนของครู ซึ่งเป็นการที่กลุ่มครูพบปะกันในระยะยาวอาจหลายเดือนต่อปี เพื่อทำงานออกแบบ ดำเนินการทดสอบ ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาบทเรียนอย่างลุ่มลึกและต่อเนื่องจนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเทศไทยมีข้อมูลว่ามีการนำแนวคิดนี้ มาใช้ในการพัฒนาครูตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. 2545 โดยมีคำเรียกแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือที่นิยมเรียกทับศัพท์ว่า Lesson Study นี้หลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาชั้นเรียน การศึกษาและพัฒนาบทเรียน การวิจัยบทเรียน การวิจัยแผนการสอน หรือการศึกษาและพัฒนาแผนการสอน ทั้งนี้ ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดให้ใช้คำว่า “การพัฒนาบทเรียน

ร่วมกัน” แทนคำว่า “การศึกษาผ่านบทเรียน” ที่ใช้เคยในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551

ปัจจุบัน นานาประเทศรวมถึงประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในหลายบริบท ทั้งในมิติของการพัฒนาผู้เรียน มิติของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาครู และการพัฒนาครูประจำการ

5.1 นิยาม แนวคิด และหลักการของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่ว่าด้วยการพัฒนาตนเอง ของครู ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของกลุ่มครู ซึ่งดำเนินงานโดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอน มาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ **“กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Process)”** จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง รวมทั้งครูเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาบทเรียนนั้นด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551: 263)

คำว่า “**บทเรียน** (lesson)” ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีความหมายครอบคลุมใน 3 ประการ ดังนี้

1) บทเรียน หมายถึง แผนการจัดการเรียนการสอน

2) บทเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งรวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3) บทเรียน หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจเป็นมโนทัศน์ ข้อความรู้ เจตคติ และทักษะกระบวนการต่าง ๆ ส่วนคำว่า “บทเรียนวิจัย” (lesson study lesson/ study lesson/ research lesson) หมายถึง บทเรียนที่ผ่านการศึกษาวิจัยตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นบทเรียนที่กลุ่มครูเลือกมาศึกษาวิจัย โดยดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนได้เป็นบทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับผู้เรียนของตน

การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน นับได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ในระยะยาวที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจรที่มีระบบ ต่อเนื่อง และมีการดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป

2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning) ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของครู (classroom –or school based development)

3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มุ่งให้ครูเป็นผู้ขับเคลื่อน (teacher-led) และปรับกระบวนการทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจการทำงานของตนเองดีที่สุด

4) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการโดยทั่วไป ที่สามารถนำไปใช้ได้ ในหลายวัตถุประสงค์ สามารถปรับขั้นตอนของการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน ในแต่ละบริบทได้ โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญของกระบวนการ

หลักการสำคัญของการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้

1) การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครู และผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีบทบาทในการทำงานและการตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นเจ้าของร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร และเกิดสิ่งที่มีคุณค่าขึ้น

2) การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหา ด้านการคิดหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายหรือประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้ หรือ

การคิดของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตน และมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) **การสังเกตพฤติกรรม**ที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่มีการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรม ที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) **การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน** คือ การที่ครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียน ดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียน เช่น การอภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมายการอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขั้นสืบสอบผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อนความคิดภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

5) **การดำเนินการในระยะยาว** และขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทและการทำงานจริงโดยครู (teacher-driven) คือ การที่ครูดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีลักษณะเป็นวงจรในระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้วก็ดำเนินการอีกวงจรหนึ่งต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิม หรือดำเนินการศึกษาในบทเรียนใหม่ที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับบทเรียนเดิม ทั้งนี้ ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนของการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของตนเอง

6) **การมีส่วนร่วมของผู้รู้** คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

ในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญของกระบวนการ และต้องใช้หลักการสำคัญนั้น ๆ อย่างครบถ้วน ในการดำเนินงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแต่ละครั้ง

5.2 รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) ในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณารูปแบบการดำเนินงานและลักษณะการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทของตน โดยรูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยทั่วไป รูปแบบในการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกันเป็นการรวมกลุ่มกันของครู เพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียน เพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการ โดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือเป็นการดำเนินการทั้งสถานศึกษา (whole-school) ก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

2) รูปแบบข้ามสถานศึกษา (Cross-school Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันหรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (district-wide lesson study) ซึ่งเป็นครูที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ครูในกลุ่มสามารถใช้ร่วมกันได้

3) รูปแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross-district Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษาและต่างเขตพื้นที่ที่มีความสมัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็นการดำเนินงานร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

5.3 กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Lesson Study Group) หมายความถึงกลุ่มครูที่ดำเนินการศึกษาวิจัยบทเรียนร่วมกัน ตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนเป็นกลุ่มครูที่มีความสมัครใจในการทำงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสมัครใจและเจตนารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละ

ประมาณ 3-7 คน ในบางบริบทกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน อาจมีความหมายรวมถึงผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้ามาร่วมดำเนินงานกับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วย ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้น มีบุคลากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

5.3.1 ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วมดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

5.3.2 ผู้ดำเนินการ (Implementators) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาแนะนำให้เป็นที่รู้จักของครู และ/หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันเอง หรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครู และการพัฒนาการศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

5.3.3 ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ของการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่

1) ผู้รู้ (Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อการเรียนการสอน เป็นผู้สรุปการอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง และความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้นำแนวความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่มาสู่กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือจัดระบบประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรม และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้

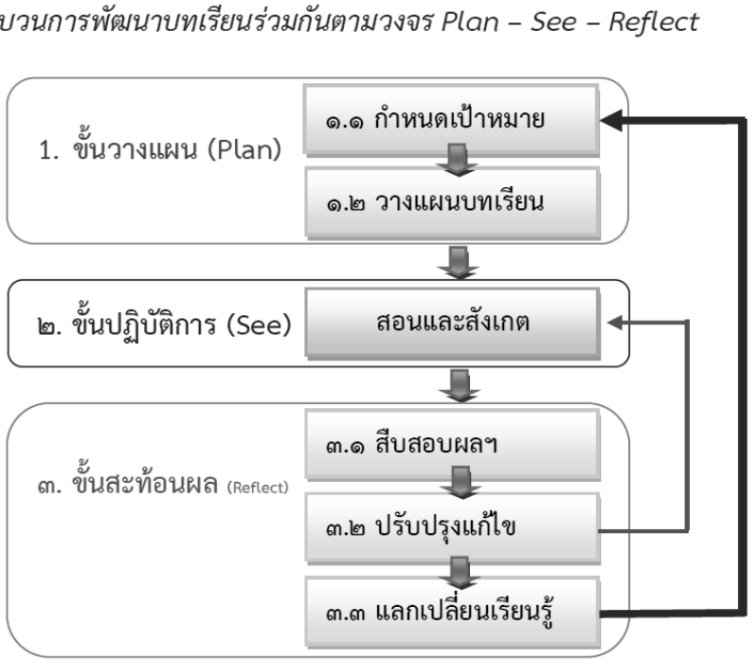
2) ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอนอย่างจริงจัง และร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระยะนั้น ๆ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียนและอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้อยู่ร่วมดำเนินการตลอดในทุกขั้นตอนเช่นเดียวกับครู ที่อยู่ในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

5.4 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาครู โดยให้ครูดำเนินงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังในบริบทการทำงานจริงของตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านขั้นตอนสำคัญที่มีลักษณะเป็นวงจร และมีหลักการสำคัญของกระบวนการอย่างครบถ้วน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัด การเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท จึงมีผู้เสนอขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ในหลายลักษณะ แนวทางและกระบวนการที่นำเสนอในที่นี้ ปรับจากผลการวิจัยส่วนหนึ่งในการวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูไทย สำหรับ ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือสำหรับครูนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่ 1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้เหมาะสม กับเป้าหมายและบริบทการดำเนินงาน 2) การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ และ 5) การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุม เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการทำงานพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของกลุ่มครู ที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน และการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้ ไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่ง

หลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ในที่นี้ ขอเสนอขั้นตอนสำคัญของกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงาน เป็นวงจร Plan – See - Reflect (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ดังในภาพที่ 4 ดังนี้



ภาพ 4 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations) การดำเนินในระยะนี้ เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมายในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมาย ตามความสนใจของครู รวมถึงตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อให้กลุ่มเกิดความกระจ่างในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทาง และแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

2) **การวางแผนบทเรียน** โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมาวางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มมักเลือกบทเรียนที่ท้าทายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation) การดำเนินในระยะนี้เป็นระยะของนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่มนำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คน ซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่น ๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน และการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น บันทึกวีดิทัศน์ บันทึกเทปเสียง เก็บรวบรวมผลงานผู้เรียน หรือสัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำความเข้าใจในกระบวนการคิด และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป ในการสังเกตชั้นเรียนมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการอภิปรายสะท้อนความคิดถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม มิใช่เพื่อประเมินการสอนของครู ซึ่งในขณะสังเกตผู้สังเกตไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือแทรกแซงการทำกิจกรรมของผู้เรียน และควรสังเกตในประเด็นของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ไม่ใช่ลักษณะตามธรรมชาติของครูหรือผู้เรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันที

ขั้นตอนการสอนและสังเกตนี้ ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการและเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันกับขั้นตอนการสืบสอบผลการปฏิบัติงาน หรือการอภิปรายสะท้อนความคิดหลังการสอนซึ่งเป็นขั้นตอนต่อไปอยู่เสมอเพราะการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนนี้คือจุดศูนย์รวมขององค์ความรู้ ความคิดและการปฏิบัติของครู และเป็นบริบทในการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งได้แก่ ครู ผู้เรียน และผู้รู้ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้ครูได้ความรู้ มุมมอง และแนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การสังเกตผู้เรียนโดยตรง ในชั้นเรียนจริงนี้ ถือได้ว่าเป็นจุดเด่นและข้อบังคับสำคัญของกระบวนการที่สามารถช่วยแก้ปัญหา ที่ครูอาจทำงานพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงได้ และเป็นการ

กระตุ้นให้ครูต้องคิดวางแผนการสอนที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในชั้นเรียนซึ่งต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มิใช่คิดเพียงเพื่อให้ออกมาเป็นเอกสารหลักฐานส่งผู้บังคับบัญชาเท่านั้น รวมทั้งการให้ครูได้สังเกตผู้เรียนนี้ ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจนี้ จะช่วยให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการสอน และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection) การดำเนินงานในระยะนี้เป็นระยะหลังการนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (recall) ไตร่ตรองสะท้อนคิด (reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (re-design/ revise) สอนซ้ำ (re-teach) และถอดบทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

1) การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันจากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายเพื่อให้ได้ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อนความคิดว่ากลุ่มได้เรียนรู้อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ ครูสามารถให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้งพบว่าผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ

2) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอน และเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้มีคุณภาพดีและสมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และนำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่น ๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (open class) ซึ่งเชิญผู้สนใจมาร่วมสังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนวัตกรรมหรือวิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของ

กลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตน และมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจนเพื่อให้มีโอกาสได้ภาคภูมิใจในผลงาน

ในขั้นตอนที่ 2-3 นั้น อาจมีการดำเนินการซ้ำได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น ซึ่งหลังจากปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 3.2 แล้ว อาจนำบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (reteach) กับผู้เรียนกลุ่มใหม่ โดยครูคนเดิมหรือครูคนอื่น เพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียนที่มีคุณภาพแล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

5.5 รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study Groups)

เนื่องจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่การดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ดังนั้น รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จึงมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามเป้าหมายของกลุ่ม ลักษณะของสมาชิก และบริบทในการดำเนินงาน ในที่นี้ ขอเสนอตัวอย่างรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนที่เอื้อต่อการทำงานในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกของครูและผู้ที่สนใจในการเริ่มต้นดำเนินงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ดังนี้

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
๑) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แบบ**ร่วมมือรวมพลัง**	- สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และทำกิจกรรมร่วมกันตลอดในทุกขั้นตอน - ผลงานที่เกิดขึ้น (แผนการสอน/รายงาน) ถือเป็นผลงานของกลุ่ม - เหมาะสำหรับกลุ่มครูที่สอนใน**รายวิชา/กลุ่มสาระเรียนรู้เดียวกันและระดับชั้นเดียวกัน** หรือกลุ่มครูที่ต้องการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาบทเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจังไว้ใช้ในโรงเรียนของตนเอง	ครูทุกคนในกลุ่มเป็นครูประจำชั้น ป.๑ ที่ต้องสอนภาษาไทยให้นักเรียนในห้องของตน นักเรียนแต่ละห้องเรียนเนื้อหาสาระเดียวกัน ครูใช้แผนการสอนร่วมกันได้ ครูทุกคนในกลุ่มจึงช่วยกันเลือกบทเรียนที่เป็นปัญหามาดำเนินงานตามวงจรการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนได้แผนการสอนและสื่อที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้
๒) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แบบ**คู่ขนาน**	- กลุ่มกำหนดและทำความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เลือกวิธีการสอนและกำหนดขั้นตอนหลักของการวางแผนการสอนร่วมกัน แยกย้ายกันจัดทำแผนการสอนและดำเนินการสอนในบทเรียนที่ตนรับผิดชอบ - ผลงานกลุ่ม คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือนวัตกรรมที่ใช้ รายงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ส่วนผลงานรายบุคคล คือ แผนการจัดการเรียนการสอน - เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนใน**รายวิชา/ กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน** มีประเด็นปัญหาร่วมกัน แต่**ต่างระดับชั้น**กัน	ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.๔ ป.๕ และ ป.๖ มีปัญหาร่วมกันคือนักเรียนมีปัญหาในการเรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วน ทุกคนจึงช่วยกันคิดวิธีสอนและวางแผนการสอนในขั้นตอนหลักร่วมกัน แล้วแยกย้ายกันไปเขียนแผนในรายละเอียดให้เหมาะกับระดับชั้นของตนเอง แล้วนำแผนการสอนมาขอความเห็นจากกลุ่มช่วยกันสังเกตการสอนและสะท้อนความคิดจนได้แผนการสอนที่ดีของแต่ละระดับชั้น
(๓) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบ**หมุนเวียน**	- การทำงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มทุกคน*ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นบุคคลสำคัญ* (key person) ของการทำงานกลุ่มในแต่ละวงจร โดยกลุ่มจะดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อสนับสนุนครูในกลุ่มทีละคนให้ได้พัฒนาการจัดการเรียนสอนของตนเอง - เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอน**ต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างระดับชั้น** โดยอาจมีประเด็นปัญหาร่วมกันหรือต่างกันก็ได้	ครูสอนภาษาอังกฤษ ชั้น ม.๑ ม.๓ ม.๕ รวมกลุ่มกันพัฒนาบทเรียน โดยให้ครู ม.๑ กำหนดเป้าหมายและประเด็นพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจรรอบแรกจากปัญหาในชั้นเรียนของตน แล้วกลุ่มจึงช่วยกันวางแผน สังเกตการสอน ปรับปรุงแก้ไขจนได้แผนการสอนที่ดี จากนั้นก็เริ่มต้นวงจรอีกครั้งโดยให้ครู ม.๓ เป็นผู้เลือกบทเรียนบ้าง และดำเนินการเช่นนี้ไปจนครบทุกคน

ภาพที่ 5 รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

รูปแบบของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้างต้นนี้ ผู้สนใจสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงาน และเป้าหมายในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของตน หรือ อาจดำเนินการในรูปแบบอื่นที่มิได้นำเสนอไว้ในที่นี้ ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานจริง สิ่งสำคัญที่สุดที่ควรระลึกไว้เสมอไม่ว่าจะดำเนินการในรูปแบบใด ก็คือทุกรูปแบบมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเดียวกัน คือ มุ่งให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่ครูซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมปรับปรุงแก้ไขอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิดสิ่งที่มีคุณค่า รวมถึงเพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มากที่สุด

5.6 ข้อแสนอแนะในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน การดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น หากดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

1) กำหนดจุดเน้น (focus) หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาผู้เรียน และสมาชิกในกลุ่มต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน เช่น การส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2) เน้นการพัฒนาบทเรียน ในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ อาจเพียง 2-3 บทเรียนต่อภาคการศึกษา เพื่อมุ่งให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึกและได้บทเรียนดีที่ใช้ได้จริง

3) ในระยะแรกของการดำเนินงาน สามารถเริ่มต้นจากการพัฒนาแผนจากแผนการจัดการเรียนการสอนเดิมที่มีอยู่แล้วได้

4) มีนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะนอกจากจะช่วยปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนแล้ว ยังช่วยให้กลุ่มผู้สอนมีประเด็นสนใจร่วมที่จะนำไปสู่การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง

5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีม และกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันก่อน และ/หรือจัดกิจกรรมนี้คู่ขนานไปกับการดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการเปิดใจ การไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เช่น ใช้กล้องวีดิทัศน์ช่วยในการบันทึกร่องรอยหลักฐานและทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

7) บูรณาการงานพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เข้ากับงานตามนโยบายอื่น ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้ดำเนินการควรชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ หรือความสอดคล้องของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับงานนั้น ๆ หรือบูรณาการแนวคิด/ นวัตกรรมนั้น ๆ เข้าสู่การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งสามารถทำได้เนื่องจากกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่ไม่มีเนื้อหาเฉพาะเจาะจง จึงสามารถนำองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมใด ๆ มาเป็นสาระของกระบวนการได้ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น เช่น กำหนดให้เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” หรือ “มีจิตสาธารณะ” ให้กับผู้เรียน หรือนำวงจรการเรียนรู้ 5E มาใช้เป็นนวัตกรรมด้านกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนและเพื่อพัฒนาผู้เรียน หรือนำแนวคิดการออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design) มาใช้เป็นแนวคิดในการออกแบบการเรียนการสอนในขั้นของการวางแผนบทเรียนเป็นต้น

8) การมีส่วนร่วมหรือการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสรรเวลาปฏิบัติงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแก่ครู คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันประสบความสำเร็จ ด้วยลักษณะของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ที่มิได้มีการกำหนดลำดับขั้นตอนของกระบวนการหรือกำหนดรูปแบบที่ตายตัว ทำให้ผู้ดำเนินการและครูสามารถปรับรูปแบบหรือกระบวนการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทของชั้นเรียนและสถานศึกษาของตนได้ ดังนั้น ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ผู้ดำเนินการ และครูควรต้องทำความเข้าใจว่าการดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ไม่ใช่โปรแกรมสำเร็จรูปหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น และเห็นผลได้ชัดเจนในทันที หากแต่เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง และแทรกซึมเข้าสู่วัฒนธรรมการทำงานตามปกติประจำวันของครู ผู้ดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงต้องตระหนักว่าการนำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มาใช้พัฒนาการทำงานวิชาชีพของครูนั้น ไม่ควรเป็นไปอย่างเร่งรีบและหวังให้เกิดผลอย่างรวดเร็ว หากแต่ต้องค่อย ๆ ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องซึมซับและเรียนรู้ถึงผลดีที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแนวคิดนี้ และเมื่อครูค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานพัฒนาการเรียนการสอนของตนไปทีละน้อย ๆ จนเป็นระบบแล้ว ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนก็ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปด้วยเช่นกัน

6. สภาพการบริหารงานของโรงเรียนสารวิทยา

โรงเรียนสารวิทยา เขตจตุจักร แขวงเสนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ริมถนนพหลโยธินมีเนื้อที่ 31 ไร่ บริเวณใกล้เคียงเป็นสถานที่ราชการ สถานศึกษา ชุมชน และแหล่งการค้า โรงเรียนได้รับความร่วมมือและสนับสนุนให้ใช้สถานที่ดังกล่าว เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนและครู นอกจากนั้นหน่วยราชการ วัด และมหาวิทยาลัยได้ส่งวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ มาให้ความรู้แก่นักเรียนและครูในฐานะอาจารย์พิเศษ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 จำนวน 49 ห้องเรียน ในปีการศึกษา 2562 มีผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 137 คน เจ้าหน้าที่โรงเรียน จำนวน 18 คน ลูกจ้าง จำนวน 17 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน และนักเรียน จำนวน 2,715 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 2,715 คน โดยมีรายละเอียดของหลักสูตรนักเรียนปกติ และจัดกลุ่มห้องเรียนพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ – วิทยาศาสตร์ ห้องเรียนพิเศษ ภาษาอังกฤษ จีน เกาหลี และฝรั่งเศส โดยมีปรัชญาของโรงเรียน คือ สุวิชฺโช ว ชเนสุโต แปลว่า ผู้มีวิชาดี เป็นคนเด่นในหมู่ชนอัตลักษณ์นักเรียน คือ ประพฤติดี มีความรู้ รักษ์สิ่งแวดล้อม และเอกลักษณ์โรงเรียน คือ ถิ่นสวนสวย โรงเรียนงาม โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู 2) มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กร และ 3) มีความเคารพต่อผู้อาวุโสและยึดถือเป็นแบบอย่าง นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านและการดำเนินงานห้องสมุด 3 ดี เป็นกิจกรรมของห้องสมุดเพื่อส่งเสริม ให้นักเรียน ครู และชุมชนเห็นความสำคัญและมีนิสัยรักการอ่าน เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในของโรงเรียน 2) โครงการอาหารปลอดภัย สะอาด มารยาทงาม เพื่อให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพและอนามัยที่ดีในการรับประทานอาหารที่สะอาด ในสถานที่อันสวยงาม และนักเรียนมีระเบียบ มารยาทงดงามในการรับประทานอาหาร 3) สื่อบทเรียนออนไลน์เรื่องแผนที่และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ได้รับรางวัลผลงาน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นหาความรู้นอกเวลาเรียน ครูใช้เป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าและเป็นตัวอย่างในการจัดทำบทเรียนออนไลน์ โดยมีรายละเอียด สภาพการบริหารงานของโรงเรียนสารวิทยา ดังต่อไปนี้ (โรงเรียนสารวิทยา, 2562)

6.1 วิสัยทัศน์

"โรงเรียนสารวิทยามีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมดี ผู้เรียนมีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข"

6.2 พันธกิจ

1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม

2) ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานสากลสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

4) พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) จัดกระบวนการการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

6) พัฒนาบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล

7) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

8) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

6.3 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคมบนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การดำรงชีวิต

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล

3) โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามมาตรฐานสากล ตอบสนองความถนัดและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม

4) โรงเรียนพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและนักเรียน ใช้ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

5) โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน

6) โรงเรียนมีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล

7) โรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

8) ชุมชน ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

6.4 ยุทธศาสตร์

1) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากล เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานสากล

4) พัฒนาระบบการบริหารการจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม

5) พัฒนาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

6.5 ผลการดำเนินงานปีการศึกษาที่ผ่านมา

1) ด้านคุณภาพนักเรียน

โรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการพัฒนาด้านคุณภาพนักเรียน โดยสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะและค่านิยมตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและ ความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของพหุวัฒนธรรม เป็นผู้มีความกตัญญูกตเวที ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การคิดเชิงระบบ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างนวัตกรรมได้ โดยเปิดรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS)เป็นรายวิชาเพิ่มเติม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถจากการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ ทั้งด้านวิชาการการงานอาชีพ ศิลปะ ดนตรี กีฬา และด้านอื่น ๆ ด้วยกิจกรรม “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” วิชาเลือกเสรี กิจกรรมชมรมและกิจกรรม “1 ห้องเรียน 1 กิจกรรมสาธารณะประโยชน์” ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้แสดงความรู้ความสามารถโดยจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมการแข่งขันทักษะของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ส่งเสริมให้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือมอบหมายภาระงานที่ผู้เรียนสามารถสรุปความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ แล้วนำเสนอด้วยความคิดด้วยภาษา หรือวิธีการของตนเอง สถานศึกษาได้ดำเนินการ จัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร จึงจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน คณะครูร่วมกันศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครบทุกรายวิชา วัดและประเมินผลด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาตรฐานตัวบ่งชี้หรือผลการเรียนรู้ เน้นการประเมินตามสภาพจริงจากผลงาน และพฤติกรรมในชั้นเรียน มีครูครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และทุกสาขาวิชา ครูมีความรู้และความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานวิทยฐานะ มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีศักยภาพสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล โดยมีการพัฒนาหลักสูตรสำหรับห้องเรียนปกติ และหลักสูตรห้องเรียนพิเศษ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ โครงการห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ (GIEFTED) ห้องเรียนพิเศษ Mini English Program (MEP) ห้องเรียนพิเศษ English integrated study (EIS) และในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้แก่ โครงการแผนการเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ (GIEFTED) จัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น และภาษาฝรั่งเศส) โดย

เจ้าของภาษา จัดกิจกรรมตามนโยบาย "ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้" กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมระเบียบวินัย ได้แก่ กิจกรรมลูกเสือ–เนตรนารี กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร และกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สถานศึกษาพัฒนาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยกำหนดนโยบายวางแนวทางในการปฏิบัติ ได้ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยม 12 ประการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมประกวดมารยาทไทย กิจกรรมทำบุญตักบาตรวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมไหว้ครู กิจกรรมวันพ่อ-วันแม่แห่งชาติ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม กล่อมเกลาผู้เรียนให้มีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูกตเวทีต่อผู้มีพระคุณ ปลูกฝังความเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นศิษย์ที่ดีของ ครูอาจารย์ จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพและความสามารถตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา โครงการบริหารกิจการนักเรียน โครงการสร้างความสัมพันธ์ชุมชน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมเตรียมความพร้อมการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับชาติ กิจกรรมการแข่งขันทักษะภาษาจีน ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาฝรั่งเศส กิจกรรมค่ายภาษาจีน ภาษาเกาหลี ภาษาญี่ปุ่น ภาษาฝรั่งเศส กิจกรรมวันตรุษจีน คริสต์มาสต์ วันทานะบาตะ วันรักภาษาเกาหลี วันรักภาษาฝรั่งเศส กิจกรรมแสดงตนเป็นพุทธมามะกะ กิจกรรมการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย กิจกรรมวันวิทยาศาสตร์ ฯลฯ สถานศึกษาได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างของพหุวัฒนธรรมเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้ สถานศึกษาจัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการโรงเรียนต้นแบบเสริมสร้างความรอบรู้สุขภาพ (คัดกรองเด็กภาวะอ้วน) กิจกรรมทดสอบสมรรถภาพทางกายของผู้เรียน กิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในและภายนอก กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศกีฬาฟุตบอล ฯลฯ สถานศึกษาได้ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีน้ำหนักส่วนสูง และพัฒนาการทางด้านร่างกายให้เจริญเติบโตตามเกณฑ์

ส่งให้เกิดผลการดำเนินงานในตัวผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีทักษะการทำงานและมีความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ตามการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 โดยมีความสามารถในการอ่าน การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองในชีวิตประจำวัน เพื่อการดำรงชีวิต มีทักษะชีวิตที่ดีขึ้น ได้แก่ การมีสุขนิสัยที่ดี การดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ รักการออกกำลังกาย มีน้ำหนัก ส่วนสูง และสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ มีสุขภาพดี ปลอดจากปัญหาสารเสพติดสิ่งมอมเมา เกม ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เข้าร่วมกิจกรรมทำให้มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยทางด้านกีฬา กิจกรรมทักษะด้านทัศนศิลป์และนาฏศิลป์ ดนตรีไทย กล้าแสดงออกเห็นคุณค่าตนเองมีมนุษยสัมพันธ์

สามัคคี มีจิตสาธารณะ ให้เกียรติบุคคลอื่น นักเรียนมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ และร่วมแสดงความชื่นชมความสำเร็จของนักเรียนที่มีผลงานจากการแข่งขันจนได้รับรางวัล โดยดำเนินงานเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) กำหนดผู้รับผิดชอบ ทำให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้เรียนเป็น ผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีความกตัญญู เอื้ออาทรต่อผู้มีพระคุณ ยอมรับ ความคิดเห็นและความแตกต่างของพหุวัฒนธรรม สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในชีวิตประ จำวันได้ เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ตระหนักและเห็นคุณค่าในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นการที่สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์และตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ดังนี้ 1) ผู้เรียนรายวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study: IS) สามารถกำหนดเป้าหมายในเรื่องที่ศึกษา สามารถคาดการณ์ผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากเรื่องที่ศึกษา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะศึกษาได้อย่างมีเหตุผล และสามารถสร้างสรรค์ผลงานจากการศึกษาค้นคว้า การนำเสนอความคิดได้อย่างมีระบบและสร้างสรรค์ สามารถสร้างเป็นนวัตกรรมได้ 2) ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม สามารถนำเสนอวิธีคิดและวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองมาสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ โดยการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมกีฬาภายในโรงเรียน กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีของไทยและต่างชาติ ได้แก่ กิจกรรมวันไหว้ครู กิจกรรมวันเข้าพรรษา กิจกรรมวันลอยกระทง กิจกรรมวันชาติฝรั่งเศส กิจกรรมวันชาติเกาหลี กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่น กิจกรรมวันคริสต์มาส กิจกรรมวันตรุษจีน เป็นต้น กิจกรรมแข่งขันทักษะของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ภายในและภายนอนโรงเรียน 3) ผู้เรียนสามารถสรุปความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ นำเสนอความคิดด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเองด้วยการนำเสนอภาระงานทำงานและภาระงานในรายวิชาต่าง ๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น รูปเล่มรายงาน mind mapping นิทานการ์ตูน หนังสั้น วีดิโอการ์ตูนหน้าเดียว และการแสดงในกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

2) คุณภาพด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการพัฒนาด้านการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากสารสนเทศที่เกี่ยวข้องร่วมกัน บทสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยพิจารณาข้อมูลจาการการดำเนินงานของกลุ่มบริหาร กลุ่มงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์มาตรฐานโรงเรียน มาตรฐานสำนักงานงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สภาพแวดล้อมภายในด้านการบริการและการผลิต โครงสร้างองค์กรและการจัดการ โครงสร้างภายใน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค กำหนดความท้าทาย

ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ทิศทางในการดำเนินงาน และกรอบเวลา เพื่อใช้ประกอบ ในการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี โดยกำหนดกรอบกลยุทธ์ของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด (KPI) เป้าหมายและโครงการ นำร่างแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมากระบวนการกลั่นกรอง โดยตัวแทนครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน แล้วเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสารวิทยา ผู้อำนวยการโรงเรียนประกาศใช้แผนกลยุทธ์จากกระบวนการดังกล่าว ทำให้ได้มาซึ่งแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสารวิทยา ปีงบประมาณ 2559-2563 เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อยึดเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานประจำและงานกลยุทธ์ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน นำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

สถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา และความต้องการมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และมีการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานตามโครงการ และกิจกรรมเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนดีขึ้น จาการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์กรมหาชน) ซึ่งผลการประเมินทุก กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จำแนกตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ทุกปีการศึกษาอย่างต่อเนื่องแต่ยังพบว่ามีจุดที่ควรพัฒนาเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ ผลการจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานต้องประสาน กับหลายฝ่ายทั้งองค์กรภายในและองค์กรภายนอก ทำให้การประสานงานขาดความคล่องตัวและล่าช้า และผู้ปกครองบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และครูและบุคลากรทาง การศึกษาทุกตนควรมีส่วนร่วม ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ และครูอาวุโสในโรงเรียนมีน้อย ทำให้ครูรุ่นใหม่ยังไม่ทราบการปฏิบัติตัวตามวัฒนธรรมองค์กร

3) คุณภาพด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

โรงเรียนสารวิทยาดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการดำเนินงาน/กิจกรรมอย่างหลากหลาย จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงโดยการวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดให้ครูผู้สอนทุกรายวิชาดำเนินการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ มีโครงการนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ และนิเทศการสอนภายใน มีกิจกรรมการเรียนรู้/ผลงานของผู้เรียนที่สะท้อนให้เห็นผู้เรียน ได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากร ใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนใช้เทคนิควิธีการศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้เรียน เกิดความสนใจและกระตุ้นการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน การจัดป้ายนิเทศ ความรู้ภายในห้องเรียน เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการตั้งหัวข้อ วางแผนการจัดรูปแบบของป้ายนิเทศภายในห้องเรียนของตนเอง ครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเชิงบวกและมีความหลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านกระบวนการ Active Learning ซึ่งทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก รักที่จะเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ครูผู้สอนมีบุคลิกภาพความเป็นครูได้อย่างเหมาะสม ปรับพฤติกรรมการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี มีเทคนิคในการปกครองชั้นเรียน และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน มีการนิเทศติดตามการตรวจสอบ และประเมินผู้เรียน จากครูผู้สอนทุกรายวิชาและทุกระดับชั้น ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและการประเมินผลที่เหมาะสม หลากหลายอย่างเป็นระบบและตามสภาพจริง สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและการประเมินผล จากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ครูผู้สอนมีการกำหนดเกณฑ์ในการตรวจและประเมินใบงาน ชิ้นงาน ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมความรู้และทักษะทุกด้านของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้พัฒนาตนเองจนได้รับรางวัลการแข่งขันประเภทต่าง ๆ มีการปรับปรุงและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง โดยการจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนด้วยการจัดนิเทศการสอน

จากการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมอย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่าครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของ หลักสูตรสถานศึกษาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการใช้สื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน เช่น Microsoft PowerPoint, Application: google classroom, Application: kahoot, Application: การออกเสียงภาษาอังกฤษ Vocabulary, overhead projector, สื่อวีดิทัศน์ ใน youtube เป็นต้น โดยการใช้สื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศของครูผู้สอนและบุคลากรโรงเรียนสารวิทยา อยู่ในระดับคุณภาพดีเลิศ นอกจากนี้โรงเรียนสารวิทยา ยังมีการจัดทัศนศึกษา และส่งเสริมให้โอกาสผู้เรียน เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนจนได้รับรางวัลมากมาย ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมในห้องเรียนทั้งการจัดตกแต่งในห้องเรียน มุมเสริมความรู้ต่าง ๆ ให้สะดวกต่อการเรียนการสอน มีเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนและการปกครองชั้นเรียนสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ระดับคุณภาพยอดเยี่ยม ครูผู้สอนสามารถประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงมีขั้นตอนและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ ตรวจและประเมินใบงาน ชิ้นงานของผู้เรียนด้วยเกณฑ์ที่กำหนดตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมสามารถตรวจสอบ และประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียนได้ระดับคุณภาพยอดเยี่ยม ครูผู้สอน มีการจัดตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 80 ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน พบว่าการนิเทศการสอนของโรงเรียนสารวิทยาผ่านกระบวนการนิเทศ คิดเป็นร้อยละ 100

จุดเด่นในการพัฒนา พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวน การคิด และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ครูผู้สอนนำสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีการใช้สื่อ เทคโนโลยี และสารสนเทศที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ป้ายนิเทศภายในห้องเรียน มีความสวยงามและน่าสนใจ ครูประจำชั้นและครูประจำวิชาร่วมกันวางแนวทางการสื่อสารที่ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบของผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการประชุม อบรม มีการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และจัดให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนมีการกำหนดเกณฑ์ในการตรวจและประเมินใบงาน ชิ้นงานของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียน โดยผ่านกระบวนการการนิเทศ แต่อย่างไรก็ตามยังมีจุดควรพัฒนา ได้แก่ ครูผู้สอนควรมีการสร้างและเผยแพร่นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้น ควรมีการติดตามดูแลซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องเสียง หรือเครื่อง โปรเจ็กเตอร์ ให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา การจัดป้ายนิเทศมุมเสริมความรู้ภายในห้องเรียน มีการใช้วัสดุ

สิ้นเปลืองในการออกแบบและตกแต่ง ควรมีเวลาให้ครูที่ปรึกษาได้มีโอกาสพบกับผู้เรียน ในความดูแลอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดการสื่อสารและมอบหมายงานแก่ผู้เรียน รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวัดและการประเมินผล จากการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้มากขึ้น และควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น และนำผลที่ได้จากการตั้งกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพ ในการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม โดยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ได้ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทและกระบวนพัฒนาองค์กรที่เป็นโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 2) พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน3) ศึกษาและประเมินผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จากการใช้โปรแกรม ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และเลือกโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังพลังอำนาจครูมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การวางระบบการทำงานใหม่ 3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะในสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน 4) การสร้างบรรยากาศ ให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูและผู้บริหาร 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู 6) การสร้างทีมทำงานให้เกิดขึ้นระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้ ได้นำมากำหนดเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริม 6 วิธีการ คือ ระดับบุคคลใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน ระดับทีมงานใช้วิธี การประชุมทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหาระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุมแบบปรึกษาหารือ และการประชุมเพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพ ของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมินเชิงผลลัพธ์ พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

ฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน มีจุดประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่มองค์กรชุมชน 2) พัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่มองค์กรชุมชน 3) ศึกษาความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชน และ 4) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการจัดการความรู้องค์กรชุมชน พื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บ้านน้ำเกลี้ยงและบ้านเหล่าราษฎร์พัฒนา จังหวัดมหาสารคาม ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี คือประยุกต์ใช้การวิจัยและพัฒนา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดกิจกรรมการจัด การความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่ม แบ่งเป็น 5 ระยะ คือ 1) การเตรียมชุมชน 2) การสร้างแรงจูงใจจิตสำนึก 3) การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทีม 4) การนำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน และ 5) ประเมินสรุปรูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนประกอบด้วย 18 กิจกรรม ผลการใช้รูปแบบพบว่า 1) เกิดบุคคลเรียนรู้ 2) ความรู้ได้จากปัญหา การตั้งคำถามการแก้ปัญหาด้วยการปฏิบัติ 3) กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน และ การประเมินกลุ่มองค์กรชุมชน มีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น 2) ภาวะผู้นำของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาททีมผู้ร่วมวิจัย 4) การเปิดโอกาส ให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีส่วนร่วม ตั้งแต่เริ่มต้น 5) บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม 6) กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ด้วยวิธีปฏิบัติ และ 7) มีกลไกขับเคลื่อน คือ ศูนย์จัดการความรู้ชุมชน

เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ เคมมิส และ แม็คแทกการ์ท ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ครูจำนวน 8 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน ของโรงเรียนวัดท่าเรือ "อุตสาหวิทยาคาร" ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตและสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ

การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีโครงสร้าง และการวัดผลประสิทธิผล จากการนำรูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการ (ครู KM ทีมงานวิชาการ) ในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2552) ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จุดมุ่งหมายการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานในสถานศึกษา และเพื่อประเมินรูปแบบมีกระบวนการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนากรอบแนวคิด ทฤษฎีการสร้างทีมงาน 2) ศึกษาสภาพ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็น 3) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย 3 แห่ง โดยการสนทนากลุ่ม4) ร่างรูปแบบการสร้างทีมงานในสถานศึกษา 5) ทดลองใช้รูปแบบ 1 โรงเรียน 6) ประเมินผลการใช้รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบรวมของสภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีการปฏิบัติในระดับมาก รูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของทีม ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านบุคคล (2) องค์ประกอบด้านงาน(3) องค์ประกอบด้านทีม (4) องค์ประกอบด้านสถานศึกษา 2) กระบวนการสร้างทีม ประกอบด้วย 5 ขั้น คือ (1) การสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม (2) การร่วมกันศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาการทำงาน (3) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติการสร้างทีมงานครูในโรงเรียน (4) ดำเนินการสร้างทีมงานครูในโรงเรียน (5) ร่วมกันประเมินผลที่เกิดจากทีม 3) รูปแบบการสร้างทีม จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมในระดับมาก

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามแนวทางที่บูรณาการกระบวนการทำหลักเทียบและกลยุทธ์บลูโอเชียนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา และ 4) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามหลักเทียบที่พัฒนาขึ้นกับกลุ่มผู้บริหารและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กับโรงเรียนกรณีศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาการโดยประยุกต์ใช้หลักเทียบ ผลการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรม และทำการสำรวจเพื่อค้นหาองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ แบ่งเป็น 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย ทักษะทางวิชาการและกลไกการเรียนรู้ และโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมพลัง การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และการเป็นสมาชิกและเครือข่าย รวมถึงจากผลการทดลองกรณีศึกษา มีผลการปฏิบัติในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับเท่ากับมาตรฐานทั่วไป และส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง (follow-up explanation model) ซึ่งเป็นรูปแบบย่อย explanatory design ออกแบบ 2 ระยะ ระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิผลต่อชุมชนของครู และระยะที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแบบพหุกรณีศึกษา (multi-case study) เป็นการออกแบบต่อเนื่องมาจากผลลัพธ์ในระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงปริมาณ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพฯ ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู และในระยะที่ 2 ศึกษาเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกโดยครูและผู้บริหาร จำแนกตามขนาดที่มีระดับคะแนนความสำนึกต่อชุมชนเฉลี่ยสูงสุดใน 5 อันดับของแต่ละขนาด ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลการวัดแบบพหุระดับของความสำนึกต่อชุมชนครู 4 องค์ประกอบ คือ การเติมเต็มความต้องการ การเป็นสมาชิก การมีอิทธิพล และการเชื่อมโยงความรู้สึกที่มีร่วมกัน ทุกองค์ประกอบมีความตรง เชิงโครงสร้างและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) โมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับของความสำนึกต่อชุมชนของครู ที่ประกอบด้วยระดับบุคคลและระดับโรงเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับสามารถทำนายความสำนึกต่อชุมชนของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธันยพร บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัย ด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัย ด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย ได้ร้อยละ 78.40

เจริญ ราชโสภา (2554) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุด ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมการวางแผน การมีส่วนร่วมตัดสินใจการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนา ภารกิจและขอบข่ายงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ และ การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการ แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกข้อ และผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและขั้นตอนกระบวนการการมีส่วนร่วม และสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนของรูปแบบของการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมได้ ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากทดลองพบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

และมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก โดยสรุป รูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการการมีส่วนร่วม 6 ขั้นตอน ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 12 ด้าน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารจัดการงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ทุกแห่ง

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ และค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้ สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้น มี 2 ประการ คือ มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้าง ทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทาง ในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิติสังคม

เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อหารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่2) เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน ประกอบด้วย การปรับแนวคิด ทัศนะให้ตรงกัน ปฏิบัติการขับเคลื่อนสู่การวางแผนปฏิบัติ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และขั้นที่ 3 สะท้อนคิดที่เกิดจากการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยใน

ชั้นเรียนว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอน ได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้ เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่าง การปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

ประหยัด ฤๅชากูล (2556) ได้วิจัยการเสริมพลังอำนาจชุมชนในการจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชนในการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนและทดลองปฏิบัติการกับชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2) พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชนในการจัดการศึกษา และ 3) ศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจชุมชน ในระดับบุคคล ทีมงาน องค์การ และชุมชน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติ การแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวขับเคลื่อนทุกขั้นตอน และใช้กระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามโปรแกรมที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ขั้นร่วมลงมือปฏิบัติกิจกรรม และขั้นร่วมนำเสนอร่วมสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายการวิจัย เลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 ชุมชน คือ ทีมชุมชนบ้านเชียง 19 คน และทีมชุมชนทุ่งฝน จำนวน 17 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง ปราชญ์ชาวบ้าน ตัวแทนองค์กรชุมชน ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมการเสริมพลังอำนาจ คือ ชุดฝึกกิจกรรมตามวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ วิธีการฝึกอบรมปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การประชุมเพื่อสร้างทีม และการประชุมปรึกษาหารือ ผลของโปรแกรม ใน 4 ระดับพบว่า ทั้งสองชุมชนมีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์พลังอำนาจที่เกิดขึ้นตามตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้ และ 75 ตัวบ่งชี้ย่อย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนชุมชนทุ่งฝนมีผลลัพธ์พลังอำนาจระดับทีมงานในระดับปานกลาง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทย

มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณ ความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาจากสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ศึกษาจากกลุ่มครูประถมศึกษาเอกชน กลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 12 คนปีการศึกษา 2/2556 โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ ครูประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับ ครูประถมศึกษาและตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ขั้นตอนที่ 3 การนำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาไปใช้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ เพื่อศึกษาหาประสิทธิผลของการสร้าง สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ผลการทดลองพบว่า โดยการใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาประกอบด้วย วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิดในการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ ซึ่งมีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนจากการประเมินตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประเด็นที่สนใจ งานวิจัยนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา เพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบโดยการวัดสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ โดยการทดลองจากผลการวิจัยหลังการทดลองใช้รูปแบบผลสูงกว่า

ก่อนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและยกระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง

สมุทร สมปอง (2558) ได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 3) เพื่อศึกษาผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พฤติกรรมการสอน ผลงานการพัฒนาการเรียนการสอน ความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนที่ร่วมวิจัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) ผลที่คาดหวัง 3) ผลการประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของครู พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่า ครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครูพบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และ มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

นริศ ภูอาราม (2560) ศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ1) ศึกษาองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

3) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ 4) ศึกษาผลการนำระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่าย ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ด้านผลผลิต ประกอบด้วย นักเรียน และครู ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 2) สภาพปัจจุบันของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ผู้เรียน (2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (3) การกำหนดเนื้อหา (4) การกำหนดวิธีสอน (5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ (7) การประเมินผล และ 4) ผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน (3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และ (4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แดน (Dan, 2012) ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิดเวสต์ พบว่าในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดี โรงเรียนได้มีการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารและความร่วมมือที่ดี เป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี ได้รับการชี้แนะแนวทางที่ดี ในการปฏิบัติงานการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของครูช่วยให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการผลการจัด การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ชิกินลี ซองฮัว และ ฮองเบีย (Chi-kin Lee, Zhonghua Zhang and Hongbiao Yin, 2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในประเด็น ความไว้วางใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน (Trust) การทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม (Teacher's collective efficacy) และความมุ่งมั่นต่อนักเรียน (commitment) พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัย ทั้งสามองค์ประกอบจากเครื่องมือการประเมินชุมชนการเรียนรู้ด้วยวิชาชีพ (PLCA: Professional Learning Communities Assessment) ที่ปรับเปลี่ยนเป็นภาษาจีน ซึ่งผลการวิเคราะห์ผลตัวแปรพหุระดับ พบว่า ตัวแปรในระดับโรงเรียนรวมทั้งปัจจัยสามประการของ PLC โดยรวมส่งผลต่อ ความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน (commitment) ทั้งนี้ ผลการวิจัยจากตัวอย่างครูในประเทศฮ่องกงชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองด้านของ PLC ระดับโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) การประยุกต์ใช้ (Application) และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง (Supportive conditions-structures) และระดับครู ได้แก่ปัจจัยความไว้วางใจ (Trust) การทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม (Teacher's collective efficacy) มีนัยสำคัญทางสถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียน (Commitment) นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) และภาวะผู้นำสนับสนุน (Support leadership) ไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน (Commitment)มีเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) การประยุกต์ใช้ (Application)ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียน

เบนเนดิก และ กี (Bénédicte Vanblaere and Geert Devos, 2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis เป็นการศึกษาบทบาทของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional school leadership) ต่อการสนับสนุนให้เกิดลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน (collective responsibility) การปฏิบัติงานร่วมกัน (De-privatize practice) และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) โดยได้มีการสำรวจครูโรงเรียนประถม ในประเทศโปรตุเกส

จำนวน 48 แห่ง โดยมีครูที่มีประสบการณ์จำนวน 495 คน การวิเคราะห์พหุระดับ ได้มีการควบคุมลักษณะเฉพาะของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional school leadership) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกัน (De-privatize practice) และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความสัมพันธ์กัน และการสนทนาสะท้อนคิด (reflective dialogue) และ ความรับผิดชอบร่วมกัน (collective responsibility) อีกทั้งในประเด็นการรับผิดชอบร่วมกันมีภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบ ต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมด้วย ประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ ปัจจัย ที่ส่งผลการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การไว้วางใจในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน, การทำงานแบบร่วมมือของระดับครู มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อนักเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้ และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง รวมถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

ฟิลลิป (Phillip, 2009) ได้ศึกษาห้ามิติของการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส พบว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้คือการกำหนดระดับของการพัฒนา 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนา การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัสและเปรียบเทียบความเหมือนกันที่เป็นไปได้และความแตกต่างที่มีอยู่ระหว่างโรงเรียนที่พัฒนาด้วย 5 มิติของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (นักศึกษา ความสัมพันธ์และโครงสร้าง) ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนเหล่านี้สัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุน โดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันของพวกเขา ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน พนักงาน บุคลากร เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับทีมจะสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของส่วนรวม ผู้บริหารในโรงเรียนเหล่านี้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่ชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โบล์ม และคณะ (Bolam *et al.,* 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืน และยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนกงาน ขนาดโรงเรียน ที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์การ ประเด็นที่น่าสนใจพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีความสำคัญต่อการจัดเรียนการสอน และโดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากตัวบ่งชี้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าควรนำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพด้วย

การ์มา (Karma, 2006) ได้ศึกษาการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูคณิตศาสตร์ ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของมอนทานา โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า ALRR (ถาม ฟัง ตอบสนอง และสะท้อนให้เห็นถึง) การเรียนรู้วิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในห้องเรียน แม้ว่าส่วนใหญ่เคยปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาบ้างแล้ว สำหรับโรงเรียนที่ประสงค์จะพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชุมชนทั้งโรงเรียน ผู้บริหาร และครูในระบบทั้งหมดจะต้องมีความมุ่งมั่น ที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ พยายามที่จะทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับ การใช้ ALRR ช่วยสร้าง จิตวิญญาณของความไว้วางใจในการสอบถามครูคณิตศาสตร์ ในขณะที่ผู้เข้าร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการตอบสนองต่อปัจจัย บริบทที่สำคัญจากการสัมภาษณ์ครูคณิตศาสตร์จำนวน 23 คน ที่มีส่วนร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระยะเวลา 3 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูคณิตศาสตร์ต้องการมีส่วนร่วม ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพราะทำให้พวกเขาได้พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ ส่วนบุคคลและทีม ความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถในการสอนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

เวอร์เบียส (Verbiest *et al.,* 2005) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Collective learning in Schools Described: Building Collective Learning Capacity ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของการเรียนรู้แบบร่วมมือขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ การสนับสนุนทางวิชาชีพจาก เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนจำเป็นจะต้องปรับปรุงเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียน ทั้งนี้ กระบวนการของการเรียนรู้แบบร่วมมือสามารถ

ปรับปรุงเงื่อนไขด้านทักษะ การกระตุ้น และความฉลาดทางอารมณ์ได้ ซึ่งอุปสรรค สำคัญ ในการเสริมสร้างเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การเรียนรู้แบบเดิม เนื่องจากการเรียนรู้ ดังกล่าวเป็น การปลูกฝังวิธีการแบบเดิม ๆ ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ การเสริมสร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนสามารถกระทำได้โดยกิจกรรมการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยผู้นำของโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ประเด็นที่สนใจ คือ รูปแบบในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางวิชาชีพ จากการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพก็สามารถช่วยในการสร้างให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือ และเป็นการกระตุ้น เสริมความรู้ความสามารถร่วมกันภายในโรงเรียน

โวลาลาส และ ชาร์ป (Voulalas and Sharp, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Creating school as learning communities: obstacles and processes ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง (Helpful Factors) ซึ่งปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์การอื่น ๆ การมีผู้นำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกัน การปรับรื้อระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัล การร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงาน และการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

เวอร์ซิโอ และ อะดัม (Vescio Ross and Adam, 2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม เรื่อง A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลกระทบต่อการ

ฝึกฝนทางการสอนของครู ที่สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการสอนการร่วมมือรวมพลัง และเสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างทีมงาน การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเปรียบเทียบคู่เทียบหรือคู่แข่งขัน การเสริมแรงจูงใจและการให้รางวัล การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และความผูกพันในโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญและเหมาะสมเพื่ออำนวยในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

รูธ (Ruth, 2010) ได้ศึกษาการประเมินผลการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถม ซึ่งมีคณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในแนะนำการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและทำให้ขั้นตอนต่อไป เหตุผลสำหรับการศึกษาปัญหานี้ คือ การให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ในการพัฒนาในฐานะที่เป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจะเป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่น ๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ประกอบไปด้วยการออกแบบวิธีการผสม ใน 2 ขั้นตอนการสำรวจของเจ้าหน้าที่ที่มีคำอธิบาย การวิเคราะห์และการสัมภาษณ์กลุ่ม มุ่งเน้นผลในตำแหน่งของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จากที่ยังไม่ได้ผ่านขั้นสูง และผลการสนทนากลุ่มที่ระบุคะแนนที่เริ่มในความร่วมมือและเวลาขึ้นอยู่กับการตอบสนอง จากการสำรวจไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดของพฤติกรรมเหล่านี้ที่สำคัญแนะนำการประเมินรวมถึง (ก) กำหนดเวลาในระหว่างวันสำหรับ กลุ่มการศึกษา และ (ข) โดยใช้โปรโตคอลที่เพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มศึกษา ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมรวมถึง ที่โรงเรียนทุ่มเทเวลา และกำหนดโครงสร้างการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่า มีการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน แบ่งปันประสบการณ์จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น ความขยันเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการสร้างและการบำรุงรักษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการเรียนรู้

เทริ (Teri, 2011) ได้ศึกษามุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือว่ามีศักยภาพ วิธีการ ที่อยู่ในการพัฒนาวิชาชีพ และปัญหาการทำงานร่วมกันส่งผลกระทบต่อครู ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นักเรียนขาดโอกาสทางการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียน และการศึกษาที่ต่ำกว่าความคาดหมายและการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องให้ตรงกับมาตรฐานที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ วัตถุประสงค์ของการกรณีศึกษานี้ คือ คุณภาพในการสำรวจการรับรู้ของครู ที่เกี่ยวข้อง กับการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิธีการที่ครูรับรู้องค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สิ่งที่พวกเขามี

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คือ การมีส่วนร่วมรับรู้ ในตัวเองและในนักเรียนของพวกเขา และวิธีการในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พวกเขาได้รับอิทธิพลอย่างมืออาชีพ และส่วนตัวได้รับการสำรวจในคำถามการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การสังเกต การศึกษาเอกสารทั้งภาครัฐและเอกชน การประชุมและมีการสังเกตเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์โดยใช้สมการการตรวจสอบของสมาชิกและรายละเอียดของผลการวิจัยที่สมบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูล ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยซอฟแวร์ ผลการศึกษา การเปลี่ยนแปลงการรับรู้การทำงานร่วมกัน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนบางส่วน มีแนวโน้มในเชิงบวก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก โดยการเพิ่ม ความเข้าใจโดยรอบ การดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนที่มีการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนอื่น ๆ ในการที่จะใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาอาชีพ

แองเจล่า (Angela, 2008) ได้ศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนชนบท การสำรวจการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อที่จะให้ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริม การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน 5 โรงเรียน ตำบลหนึ่งในชนบทของรัฐมิสซูรี่ที่จะเพิ่มขึ้น น่าจะเป็นที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะส่งผลให้ความสำเร็จของนักเรียนดีขึ้น ข้อสรุป ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียนสูง แสดงถึงลักษณะการพัฒนาหลักการพื้นฐานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดำเนินการปฏิรูปกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยความช่วยเหลือจากผู้ให้คำปรึกษา ทีมผู้บริหาร และได้รับการฝึกฝนในกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละอาคาร ควบคู่ไปกับอำเภอ ก็เริ่มมีความคิดริเริ่มเพื่อให้เวลาสำหรับครู การร่วมมือ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยผ่านการโฟกัสกลุ่ม การสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินงานในปัจจุบัน ข้อมูลจากแต่ละโรงเรียนที่ใช้ร่วมกัน โดยแยกตามการวิเคราะห์ร่วมกัน รูปแบบทั่วไปจึงเน้นความเหมือนและความแตกต่างในการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของโรงเรียนต่าง ๆ ภายในเขตการศึกษาเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สามรูปแบบที่พบมากทั่วทั้งอาคาร รวมทั้งแนวคิดของการทำงานร่วมกัน เวลา เป็นหน้าที่ของผู้นำ ปัจจัยกระตุ้นเช่นเดียวกับอุปสรรคในการดำเนินงาน ของการดำเนินการตามกระบวน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการสำรวจแต่ละอาคาร รวมทั้งการตั้งค่าของโรงเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลของการสอบสวนประเมินนี้แสดงให้เห็นถึง แนวคิดที่ถึงแม้จะมี ความช่วยเหลือด้านเทคนิคเดียวกัน การดำเนินการตามกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นบริบทที่เฉพาะเจาะจง สามอาคารประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จมากขึ้น ในการพัฒนาหลักการของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ไบร์ส และ หลุย (Bryk Camburn and Louise, 1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Professional community in Chicago Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้ออำนวย ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน และความไว้วางใจของครู กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้เรียนน้อยกว่า 350 คน มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครูส่งผลให้เกิดการร่วมมือการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และความมีลักษณะของชุมชนทางวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านบริบทและองค์ประกอบของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้เรียนองค์ประกอบของทีมงาน ลักษณะของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณโรงเรียน และความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งความมั่นคงทางอาชีพจะส่งผลทางลบต่อชุมชนทางวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในระดับสูง นอกจากนี้ จากการสำรวจพบว่าครูส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการลดคาบเรียน เพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมทางวิชาการ และ Cannata (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Community in Elementary Charter Schools ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนนอกระบบมีระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งโรงเรียนนอกระบบมีคุณลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อชุมชน ทางวิชาชีพของครูมากกว่าในมิติด้านกระบวนการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมิติด้านการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึง Cannata and Cravens (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Condition ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขของโรงเรียนส่งผลต่อชุมชนทางวิชาชีพครู ดังนี้ 1) ประเภท ของโรงเรียน โรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชน มีระดับชุมชนวิชาชีพครูสูงกว่าโรงเรียนรัฐและโรงเรียนแม่เหล็ก (Magnet School) ซึ่งเป็นโรงเรียนทางเลือกอย่างหนึ่งในสหรัฐอเมริกา2) โครงสร้างองค์การครูในโรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้บริหารในระดับสูงและ 3) โครงสร้างการสอน ครูในโรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชน มีระดับชุมชนวิชาชีพครูที่สูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพแบ่งออกเป็นระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและตัวแปรระดับโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ บริบทและขนาดของโรงเรียน รวมถึงปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ครอบครัว และฐานะความมั่นคง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวของงานวิจัยอาจจะเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการสร้างหรือพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีขั้นตอนในการดำเนินงานประกอบด้วย ผู้วิจัยศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดำเนินการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีการตรวจสอบความตรงของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และการทำประชาพิจารณ์ หลังจากนั้นดำเนินการทดลองใช้รูปแบบเป็นระยะเวลาหนึ่งภาคเรียน ในภาคเรียนที่ 2/2561 ประชุมสรุปผลการใช้รูปแบบและศึกษาผลการใช้ โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการปรับปรุงพัฒนารูปแบบอีกครั้ง แล้วจึงนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนตลอดปีการศึกษา 2562 จากนั้นทำการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยพิจารณาตัวชี้วัดผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการและมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพท้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา และ 6) ตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

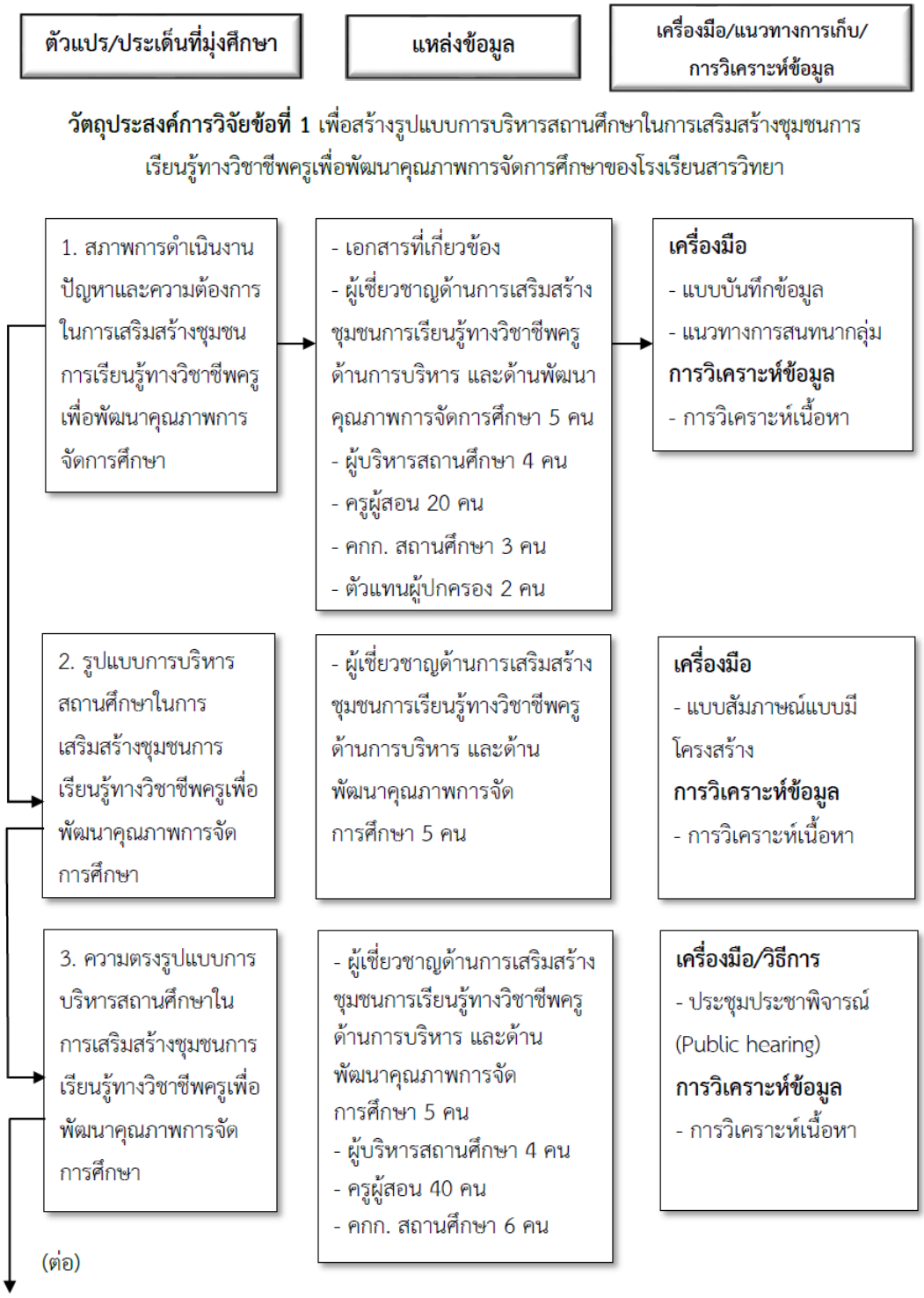
1. ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนดังแผนภาพที่ 6 ต่อไปนี้



ภาพที่ 6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

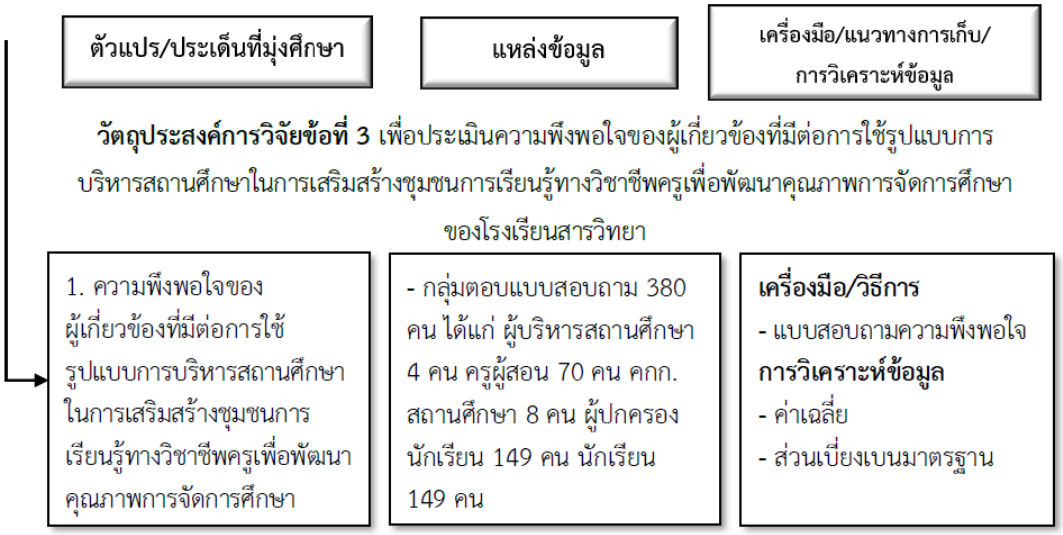
ตัวแปร/ประเด็นที่มุ่งศึกษา	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ/แนวทางการเก็บ/การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	- กลุ่มประชุมสรุปผลการทดลอง 30 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถาน ศึกษา 4 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 คน ครูหัวหน้าสายชั้น 6 คน ครูตัว แทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ 16 คน - กลุ่มตอบแบบสอบถาม 160 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 45 คน คกก. สถานศึกษา 8 คน สมาชิกสมาคมผู้ปกครอง 7 คน ผู้ปกครองนักเรียน 50 คน นักเรียน 50 คน - เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานในองค์ประกอบที่ 7 ในปีการศึกษา 2561	**เครื่องมือ/วิธีการ** - คู่มือการใช้รูปแบบ - แบบบันทึกการประชุม - เทปบันทึกเสียง **การวิเคราะห์ข้อมูล** - การวิเคราะห์เนื้อหา **เครื่องมือ/วิธีการ** - แบบสอบถามองค์ประกอบที่ 1-6 **การวิเคราะห์ข้อมูล** - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน **เครื่องมือ/วิธีการ** - เอกสารที่เกี่ยวข้อง **การวิเคราะห์ข้อมูล** - การวิเคราะห์เนื้อหา

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1. ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	- กลุ่มตอบแบบสอบถาม 380 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูผู้สอน 70 คน คกก. สถานศึกษา 8 คน ผู้ปกครองนักเรียน 149 คน นักเรียน 149 คน - เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานในองค์ประกอบที่ 7 1) ผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ม. 3 และ ม.6 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และ 5) ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์	**เครื่องมือ/วิธีการ** - แบบสอบถามองค์ประกอบที่ 1-6 **การวิเคราะห์ข้อมูล** - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน **เครื่องมือ/วิธีการ** - เอกสารที่เกี่ยวข้อง ในปีการศึกษา 2562 **การวิเคราะห์ข้อมูล** - การวิเคราะห์เนื้อหา

(ต่อ)

ภาพที่ 6 (ต่อ)



ภาพที่ 6 (ต่อ)

จากภาพที่ 6 แสดงรายละเอียดของการดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับแนวคิดหลักการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และผลการดำเนินงาน/ผลการประเมินที่ผ่านมาของโรงเรียน จากตำราเอกสารรายงานการดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียน รายงานผลการพัฒนาครู ผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 และเอกสารงานทะเบียนและวัดผล รวมถึงรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด รายงานประจำปีของ

สถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

1.2 จัดการสนทนากลุ่มเพื่อวิเคราะห์องค์การ และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย

ก) ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ล้วนแล้วแต่เป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านดังกล่าว ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีความเต็มใจให้ความคิดเห็นในการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ดร.สุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา

2) นายวีระศักดิ์ ศรีสังข์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลการจัดการศึกษา

3) ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้งในพระอุปถัมภ์ฯ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

4) ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

5) ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ข) บุคลากรผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 29 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 20 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน และตัวแทนจากสมาคมครูผู้ปกครอง จำนวน 2 คน ผู้วิจัยกำหนดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อวิเคราะห์องค์กร และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารมาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสนทนา และทำการจดบันทึกพร้อมบันทึกเสียงข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม นัดหมายวันเวลาและสถานที่เป็นการล่วงหน้า ดำเนินการสนทนากลุ่มและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกลงในแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา พร้อมทั้งถอดเทปบันทึกเสียงข้อมูลการสนทนากลุ่มร่วมกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มและสรุปเป็นประเด็นเพื่อใช้ประกอบการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ร่วมกับผลการสนทนากลุ่มจากขั้นตอนการวิจัยที่ 1 รายละเอียดดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดการความรู้ การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานของสถานศึกษา การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน แนวทางการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียนสารวิทยา

2) ศึกษาผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ รายงานผลการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาประจำปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 และเอกสารงานทะเบียนและวัดผล รวมถึงรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัด รายงานการประเมินตนเองประจำปีของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

3) ศึกษาผลสรุปการสนทนากลุ่มตามประเด็นการวิเคราะห์องค์กร สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา รายละเอียดดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านต่างๆ ดังกล่าว ได้แก่ คณาจารย์ใน

ระดับอุดมศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีความเต็มใจให้ความคิดเห็นในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี ผู้ช่วยคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ดร.ลาวัลย์ พิชญวรรธน์ นักวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวัดและประเมินผล และเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3) ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา

4) ดร.สมพร สังวาระ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

5) ดร.มาเรียม ซอหมัด ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยนำผลการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารรวมกับผลการสนทนากลุ่ม มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และใช้เทปบันทึกเสียงในการบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ โดยแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ล่วงหน้า และเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยการจดบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นการสัมภาษณ์ และหลังจากนั้นทำการถอดเทปบันทึกเสียงข้อมูลคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสรุปเป็นประเด็น โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

2.3 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากำหนดเป็นกรอบในการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง 2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา 3) กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และ 7) ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4 ตรวจสอบความตรงของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา รายละเอียดดังนี้

2.4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาผู้วิจัยกำหนดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน ประกอบด้วย

1) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
2) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน
3) ครูผู้สอน จำนวน 40 คน
4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 คน

2.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบบันทึกข้อเสนอแนะประเด็นต่างๆ ตามหัวข้อของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เพื่อบันทึกความคิดเห็นที่ได้จากการประชาพิจารณ์ (Public Hearing) และเทปบันทึกข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์

2.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการทำประชาพิจารณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการจัดประชุม เพื่อทำประชาพิจารณ์ ซึ่งจัดในวันที่ 19 ตุลาคม 2561 ณ ห้องประชุมโรงเรียนสารวิทยา โดยผู้วิจัยส่งหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน เพื่อเข้าร่วมการทำประชาพิจารณ์ พร้อมส่งข้อมูลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนประมาณ 7 วัน พร้อมนัดวันเวลาและสถานที่ในการจัดทำการประชาพิจารณ์

2) จัดการประชุมประชาพิจารณ์ โดยผู้วิจัยนำเสนอความเป็นมาของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากนั้นเปิดอภิปรายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์แสดงความคิดเห็นและให้ข้อ เสนอแนะต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยพิจารณาทีละประเด็น แล้วจดบันทึกรายการข้อเสนอแนะและเหตุผลในประเด็นต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข

2.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อความและสรุปเป็นประเด็น เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และคู่มือการใช้ตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 นี้เป็นการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาไปทดลองใช้ โดยได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 รายละเอียดดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 190 คน ซึ่งเป็นผู้กำกับการดำเนินงานและรับผิดชอบในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยกำหนดการได้มาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย

3.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการประชุมสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน ได้แก่

1) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน
2) ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 4 คน
3) ครูหัวหน้าสายชั้น จำนวน 6 คน
4) ครูตัวแทนกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน

3.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามผลการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 160 คน ได้แก่

1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน
2) สมาชิกสมาคมครูผู้ปกครอง จำนวน 7 คน
3) ครูผู้สอน จำนวน 45 คน
4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 50 คน
5) นักเรียน จำนวน 50 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) คู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2) แบบบันทึกการประชุมเพื่อพิจารณาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

3) เทปบันทึกเสียงข้อมูลจากการประชุมสรุปผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4) แบบสังเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาในองค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยการบันทึกผลการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

5) แบบสอบถามผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบ ที่ 1-6

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบเพื่อกำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3) เขียนข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการทดลองใช้รูปแบบ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบด้านบริหารการศึกษา ด้านการประเมินผลและด้านการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเพื่อให้มีความสมบูรณ์และให้ผู้ตอบเข้าใจได้ง่าย สามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมถูกต้อง โดยใช้เกณฑ์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
-1 หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและคัดเลือกข้อที่ประเมินมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล โดยทดลองใช้ที่โรงเรียนโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนใกล้เคียงกัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบที่ 1-6 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

6) นำแบบสอบถามพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดคะแนนให้กับข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงกับคณะครูหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบ คณะครูหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสารวิทยา ในรายละเอียดของการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยใช้คู่มือที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น

2) โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนมีนาคม 2562

3) ผู้วิจัยเชิญคณะครูหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบ คณะครูหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสารวิทยา ร่วมประชุมเพื่อสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากนั้นเปิดอภิปรายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้

4) นำแบบสอบถามผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาไปเก็บข้อมูลกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนสมาคมครูผู้ปกครอง ครู ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ในระหว่างวันที่ 18-22 มีนาคม 2562

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ข้อความและสรุปเป็นประเด็น

2) ข้อมูลจากแบบสอบถามผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตรคำนวณค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง (mean) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546: 46)

$$\bar{x} = \frac{\sum fX}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

X แทน ค่าคะแนน

$\sum fX$ แทน ผลรวมค่าคะแนนตั้งแต่ค่า 1, 2, ...ถึง n

n แทน จำนวน

สูตรคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง (standard deviation) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546: 63)

$$SD. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ SD. แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนค่าคะแนน

$\bar{x}$ แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

N แทนจำนวนตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนการวิจัยที่ 4 นี้เป็นการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสารวิทยา ไปใช้จริงในปีการศึกษา 2562 โดยทำการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากผลการทดลองใช้ในขั้นตอนการวิจัยที่ 3 พร้อมทั้งชี้แจงและทำความเข้าใจในการดำเนินงานกับผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา แล้วจึงทำการประเมินผลการใช้รูปแบบเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2562 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 137 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน นักเรียน จำนวน 2,715 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 2,715 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 5,586 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาด ของตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้มีความคลาดเคลื่อนของตัวอย่าง .05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์, 2546: 45) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของตัวอย่างที่ทำการวิจัย

N แทน ขนาดประชากรทั้งหมด

e แทน ระดับความเชื่อมั่น (ผู้ศึกษากำหนดที่ระดับ 0.05)

โดยคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{5586}{1 + 5586(.05)^2}$$

$$= \frac{5586}{14.967}$$

$$= 373.29$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดของตัวอย่างจำนวน 380 คน ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน
2) ครูผู้สอน จำนวน 70 คน
3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน
4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 149 คน
5) นักเรียน จำนวน 149 คน

โดยตัวอย่างรายการที่ 1-3 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และรายการที่ 4-5 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2.1 แบบสังเคราะห์ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในองค์ประกอบที่ 7 ประกอบด้วยการบันทึกผลการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

4.2.2 แบบสอบถามเพื่อการประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ใช้ในระยะทดลองใช้รูปแบบทั้ง 2 ฉบับ นำมาปรับปรุงใหม่ ลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบที่ 1-6

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการใช้รูปแบบเพื่อกำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3) เขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบด้านบริหารการศึกษา ด้านการประเมินผลและด้านการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา เพื่อให้มีความสมบูรณ์และให้ผู้ตอบเข้าใจได้ง่าย สามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมถูกต้อง โดยใช้เกณฑ์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและคัดเลือกข้อที่ประเมินมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล โดยทดลองใช้ที่โรงเรียนโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม จำนวน 50 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบที่ 1-6 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

6) นำแบบสอบถามพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดคะแนนให้กับข้อคำถาม ฉบับที่ 1 ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึงมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (รายละเอียดคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ง) มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

2) วิเคราะห์สิ่งที่จะประเมิน เลือกรูปแบบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน

3) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับที่ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
ระดับที่ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
ระดับที่ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
ระดับที่ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

นำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและด้านวัดผลการศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา เพื่อให้มีความสมบูรณ์และให้ผู้ตอบเข้าใจได้ง่าย สามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุง ให้เหมาะสมถูกต้อง โดยใช้เกณฑ์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องและคัดเลือกข้อที่ประเมินมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการให้ข้อมูล โดยทดลองใช้ที่โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 202-204) โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับคือ 0.92 (รายละเอียดคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก จ)

5) นำแบบสอบถามพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดคะแนนให้กับข้อคำถามดังนี้

คะแนน 5 หมายถึงมีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึงมีความพึงพอใจมาก
คะแนน 3 หมายถึงมีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึงมีความพึงพอใจน้อย
คะแนน 1 หมายถึงมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแทนสมาคมครูและผู้ปกครอง ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียนโดยให้นักเรียนนำกลับไปให้ผู้ปกครองตอบแบบสอบถามและให้นักเรียนนำกลับมาส่งคืนที่ผู้วิจัย โดยดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ในช่วงระหว่างวันที่ 11-15 มีนาคม 2563 รวมแจกแบบสอบถาม จำนวน 380 ฉบับ และได้รับคืนจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ข้อมูลจากแบบประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ข้อมูลจากแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีการจัดการศึกษาของโรงเรียนจากการดำเนินงานตามต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยใช้สูตร (Rovinelli and Hambleton, อ้างในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค โดยใช้สูตร (Cronbach, 1990 อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125-126)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

4.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมิน ในการศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้สูตรคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546: 18)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากแบบสอบถาม ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546, หน้า 63)

สูตรคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ของตัวอย่าง

$$\bar{X} = \frac{\sum fX}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	X	แทน	ค่าคะแนน
	$\sum fX$	แทน	ผลรวมค่าคะแนนตั้งแต่ค่า 1, 2, ...ถึง n
	n	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

สูตรคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของตัวอย่าง

$$SD.= \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าคะแนน
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบ ทดลองใช้รูปและประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง (number of sample)
N	แทน	จำนวนประชากร (number of population)
f	แทน	ความถี่ (frequency)
%	แทน	ร้อยละ (percentage)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเสนอเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบ

2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปในการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละของสภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

สภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	161	42.37
หญิง	219	57.63
รวม	**380**	**100.00**

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	4	1.05
ครูผู้สอน	70	18.42
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	8	2.11
นักเรียน	149	39.21
ผู้ปกครองนักเรียน	149	39.21
รวม	**380**	**100.00**
อายุ		
19 ปีลงมา	149	39.21
20 -29 ปี	29	7.63
30 -39 ปี	71	18.69
40– 49 ปี	63	16.58
50 ปีขึ้นไป	68	17.89
รวม	**380**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	74	19.47
มัธยมศึกษาตอนปลาย	75	19.74
อนุปริญญา	15	3.95
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	189	49.74
ปริญญาโท	19	5.00
ปริญญาเอก	8	2.10
รวม	**380**	**100.00**

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 เพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.63 ในด้านสถานภาพ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ครูผู้สอน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11 นักเรียน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 ในจำนวนนี้แบ่งออกเป็นผู้ที่มีอายุ 19 ปีลงมาจำนวน 149 คน คิดเป็น

ร้อยละ 39.21 อายุ 20 – 29 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.69 อายุ 40- 49 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.58 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 เป็นผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 อนุปริญญา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.95 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 ปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2.1 การศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่าสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องยึดถือว่าหัวใจสำคัญของผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาคือ การยกระดับคุณภาพของนักเรียน ที่ครูทุกคนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาร่วมกันบนพื้นฐานของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในภาวะการทำงานปกติในห้องเรียนเป็นหลัก เป็นวัฒนธรรมการทำงานปกติของครูผู้สอน การประเมินทั้งหลายรวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาตินั้นไม่ใช่เป็นการเพิ่มภาระจากการทำงานปกติ และต้องตระหนักถึงการนำผลประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการนำผลการประเมินมาใช้เป็นฐานในการพัฒนา โดยเฉพาะการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลในตัวของนักเรียนจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง มีการถอดประสบการณ์เพื่อการต่อยอดองค์ความรู้และขยายผลรวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาของโรงเรียน สร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันในการมุ่งผลลัพธ์ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในโรงเรียนสารวิทยาพบว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพื่อพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเห็นว่าเป็นการเพิ่มภาระงานให้ครูผู้สอน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการออกแบบกิจกรรมตามสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนตามความต้องการจำเป็นของนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อีกทั้งโรงเรียนยังขาดการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม รวมถึงการดำเนินงานบางส่วนยังไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ครูยังทำงานแบบแยกส่วนในการสอนและแก้ปัญหานักเรียนถึงแม้จะเป็นนักเรียนกลุ่มเดียวกันก็ตาม ซึ่งผลการดำเนินงานสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนสารวิทยายังไม่สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา นอกจากนี้ในการดำเนินงานในส่วนย่อยยังพบจุดที่ควรพัฒนา ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูยังไม่มีการบูรณาการเท่าที่ควร ระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูบางส่วนยังไม่ใช้ผลการประเมินนักเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าครูผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและดำเนินโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสู่มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะตามมาตรฐานหลักสูตร ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน แต่ก็ยังพบว่านักเรียนยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการสอบวัดประเมินระดับชาติยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ถึงแม้ครูจะมีความพยายามในการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ภูมิปัญญาและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงจัดมุมวิชาการให้เป็นแหล่งเรียนรู้ภายในของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ก็ตาม ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนสารวิทยาใช้การบริหารตามระบบบริหารเชิงคุณภาพ (PDCA) บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและยึดหลักการมีส่วนร่วม แบ่งโครงสร้างและกำหนดภาระหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีการร่วมกิจกรรมกับชุมชน ตลอดจนความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนจากทุกภาคส่วน แต่ยังอยู่ในระดับที่ไม่มากนัก

จากการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานและผลการประเมินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ผ่านมา จึงพอสรุปได้ว่า โรงเรียนสารวิทยาได้มีการดำเนินงานในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีความตระหนักและมีความพยายามในการจัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรม กำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน บริหารจัดการ ติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา แต่ยังขาดความครบถ้วนสมบูรณ์ใน

บางขั้นตอนและบางกิจกรรมที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการและการดำเนินงาน และยังพบปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนในเชิงบริหารจัดการ ถึงแม้โรงเรียนจะเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมแต่ด้วยภาระงานที่มากมายเกินหน้าที่การสอนปกติทำให้บุคลากรในโรงเรียนต่างมุ่งทำงานตามที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบจนขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จนขาดการเชื่อมโยงประสานในการพัฒนางานแบบร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ดังนั้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย นั่นคือ คุณภาพการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของครู มุ่งสู่คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน อันเกิดจาการวางระบบการดำเนินงานในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพและปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ รวมถึงสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จึงควรมีการเสริมสร้างความตระหนักและความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่มเป้าหมายและเน้นให้สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนจนกลายเป็นวัฒนธรรมคุณภาพ

2.2 ผลการจัดการสนทนากลุ่มเพื่อวิเคราะห์องค์กร และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็น และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

จากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิเคราะห์องค์กร และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็น และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

2.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์กร พบว่า โรงเรียนสารวิทยามีการบริหารจัดการศึกษาและดำเนินงานโดยยึดหลักการและแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พุทธศักราช 2545 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนได้รับการยอมรับและศรัทธาจากชุมชนและผู้ปกครอง มูลนิธิ สมาคม เครือข่ายต่าง ๆ และหน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ประกอบกับสถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเป็นแหล่งบริการให้แก่ชุมชน มีแหล่งสืบค้นข้อมูลในและนอกโรงเรียน แหล่งเรียนรู้นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลาย ทั้งสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนที่อยู่ใกล้โรงเรียน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพอเพียง ความร่วมมือจากการระดมทรัพยากรของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้ปกครองมีศักยภาพในการดูแลบุตรหลาน

นอกจากนี้ในส่วนของการดำเนินงานเชิงนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนได้พัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางพัฒนาผู้เรียนสู่ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดำเนินงานตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และมีแหล่งบริการทางเทคโนโลยีแก่นักเรียนทำให้นักเรียนและครูสามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว แต่ยังมีบางส่วนที่พบว่าการใช้โปรแกรมเทคโนโลยีบางประเภททั้งของครูและนักเรียนยังขาดประสิทธิภาพ เศรษฐกิจในชุมชนดีแต่ยังขาดการประสานความร่วมมือเพื่อเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน การประสานความร่วมมือระดับบุคคลและหน่วยงานบางครั้งยังมีปัญหาอุปสรรคเพราะความเป็นสังคมเมืองที่มีการเร่งรีบและแข่งขัน ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

ในเชิงบริหารจัดการภายในโรงเรียน พบว่า การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนยังไม่สามารถกำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของรายบุคคล ซึ่งบางครั้งผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบการวางแผนการดำเนินงาน และกำหนดปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการใช้ผลการประเมินการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐาน ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงอยู่ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำชิงสัญลักษณ์ในการเป็นตัวอย่างของการพัฒนาการจัดการศึกษา การบริหารจัดการและการดำเนินงานในโรงเรียน โดยโรงเรียนได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานสากลเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงคและ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เนนผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานสากล พัฒนาระบบการบริหารการจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลเนนกระบวนการมีสวนร่วม และพัฒนาอาคารสถานที่สิ่งแวดลอมแหล่งเรียนรูและภูมิปัญญาทองถิ่นที่เอื้อตอการเรียนรูอย่างมีคุณภาพ

2.2.2 ผลการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า ในด้านสภาพการบริหารของโรงเรียนสารวิทยา ใช้การบริหารตามระบบราชการของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด แบ่งการบริหารงานเป็น 4 กลุ่มงานใหญ่ ตามรูปแบบการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน

กลุ่มบริหารทั่วไป และกลุ่มบริหารงานอำนวยการ เพื่อความสะดวกและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สภาพการบริหารงานเน้นการสั่งการตามระบบสายงาน จากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มสาระและหัวหน้าสายชั้น และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติการดำเนินงาน ทำตามแผนปฏิบัติการ และประเพณีปฏิบัติ โดยบางครั้งการเน้นวิธีบริหารตามระบบราชการ และสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอน อาจเกิดจากการรีบเร่งและการทำงานเป็นการรับคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่ง ทำให้ขาดพลวัตรในการทำงาน กำหนดนโยบาย หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ยังไม่สามารถดำเนินงานจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและนักเรียนได้ดีเท่าที่ควร

ในด้านการปฏิบัติงานของครู มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้สึกผูกพันกับบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน แต่ยังมีภาระอื่น ๆ มากมายจนรบกวนต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ทำให้ขาดพลังในการพัฒนางาน ขาดโอกาสในการค้นพบความรู้และการพัฒนาวิธีการสอน และครูบางส่วนยอมรับว่ายังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมอย่างแท้จริง ยังมีความต้องการในการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพด้วยวิธีการต่าง ๆ ครูยังมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพน้อยกว่าเท่าที่ควรจะเป็น อาจเนื่องจากขาดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนถูกต้องเกี่ยวกับมโนทัศน์ของการดำเนินงาน ถึงแม้โรงเรียนจะมีการส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร นวัตกรรม รูปแบบ วิธีการและสื่อการเรียนการสอน แต่ยังขาดความเชื่อมโยงการดำเนินงานทั้งระบบ ครูบางคนจัดการเรียนการสอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมถึงการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้เรียนและผู้สอนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ ครูพยายามจัดกิจกรรมที่ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวผู้เรียนยังไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงยังมีความต้องการในการสร้างแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ครูยังขาดการร่วมคิดร่วมทำในการวางแผนการดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการทำงานแบบแยกส่วน ระดับความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ของครูมีความแตกต่างกันและยังไม่มีความร่วมมือร่วมใจในการแบ่งปันประสบการณ์เท่าที่ควร

ในด้านคุณภาพของผู้เรียน ยังพบว่า ยังมีปัญหาด้านพฤติกรรมวัยรุ่น เช่น ชู้สาว ทะเลาะวิวาท บุหรี่ ติดเกม การใช้เวลาว่างในทางที่ไม่เกิดประโยชน์ ถึงแม้เป็นปัญหาในระดับที่ไม่รุนแรง แต่ยังนับว่าเป็นปัญหาที่เกิดกับนักเรียนบางส่วนและเป็นปัญหาสำคัญภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัญหาด้านพฤติกรรมทางการเรียนรู้ที่บางส่วนยังขาดความรับผิดชอบต่อตนเองในการเรียน อัตราการขาดเรียนยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาหลักยังมีความก้าวหน้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน อัตราการติด 0 ร มส ยังคงเป็นเป็นปัญหาสำหรับนักเรียนในกลุ่มอ่อนและในกลุ่มเสี่ยง

2.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1) ในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยร่วมระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในโรงเรียน นักวิชาการจากภายนอก นักวิชาการจากต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากนั้นเชิญผู้ปกครองและชุมชนมาทำประชาพิจารณ์เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและเกี่ยวกับการดำเนินงานสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและปรับปรุงการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องหลัก ให้มีความรู้ทักษะและตระหนักในการพัฒนางานให้เป็นไปตามกระบวนการของกรอบแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ต้องมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน โดยต้องเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน ปฏิบัติตามบทบาทได้ทั้งการเป็นผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ เติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน โดยเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ พัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารอบการปฏิบัติงานต่อ ๆ ไป

3) จัดระบบโครงสร้างการบริหารงาน การประสานงาน และส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิดและตัดสินใจในการดำเนินงาน สนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ

ดำเนินงานและการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนองต่อความต้องการในการพัฒนางานของบุคลากร ตลอดจนจัดทำระบบข้อมูลและเอกสาร โดยจัดทำเป็นคู่มือและแนวทางในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ และให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

4) สร้างทีมงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานรวมถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และนำสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการนิเทศภายในเป็นเครื่องมือในการติดตาม ช่วยเหลือและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอน

5) จัดอบรมพัฒนาบุคลากร ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีความรู้และมโนทัศน์ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม ความเป็นเอกภาพ ความเสียสละทุ่มเทความริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้าใจในภารกิจเป้าหมายอันเป็นทิศทางเดียวกันในโรงเรียน

6) ดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

7) สนับสนุน ประสานผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ ติดตามตรวจสอบและนิเทศการดำเนินงานภายในสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

8) จัดประชุมปฏิบัติการจัดทำเครื่องมือประเมินผลและมีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การจัดทำรายงานรวมถึงการนำประเด็นจากการรายงานผลการประเมินในแต่ละขั้นตอนและแต่ละกิจกรรมมาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาต่อไป

9) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับรู้ และร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.2.4 กล่าวโดยสรุป เป้าหมายหลักในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพราะการบริหารจัดการและการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งระบบของโรงเรียนมุ่งหวังให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละช่วงวัย มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้เรียน ดังนั้นการสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนเปรียบเสมือนแหล่งความรู้หนึ่งและเป็นผู้จัดการให้เกิดการเรียนรู้ สรุปก็คือ การเรียนรู้คือกระบวนการปลูกฝัง ถ่ายทอด ฝึกอบรมสิ่งต่อไปนี้ คือ ความรู้ เจตคติ ความเข้าใจ ความเชื่อ ศรัทธา ระบบคุณค่า ระบบคุณธรรม การควบคุมและดูแลตนเอง ทักษะ และการทำงานให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความตระหนักร่วมกัน และให้ความสำคัญในการใช้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนกระบวนการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน รวมถึงยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทและความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดพลวัตรในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพของนักเรียนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน เปิดโอกาสให้บุคคลที่ควรเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ครู เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน ผู้ปกครอง พระภิกษุสงฆ์ ผู้นำทางศาสนา องค์กรปกครองในท้องถิ่น และองค์กรอื่น ๆ ในท้องถิ่น โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือ ส่งเสริมทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานในวิชาชีพครู ให้เวลาในการวางแผนการสอน เตรียมสื่อและร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนมากขึ้น จากผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแผน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างกัน กล้าชี้แนะ บอกกล่าวและรับฟังกันและนำประสบการณ์ของตนเองมาเล่าให้เพื่อนครูและผู้บริหารฟัง ทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ มีมากขึ้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการการศึกษาและการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และมีความเต็มใจให้ความคิดเห็นในการวิจัย จำนวน 5 คน สรุปความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังนี้

2.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สรุปได้ว่า ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่สอดคล้องกับจุดเน้นและนโยบายของต้นสังกัด กำหนดทางเลือกในการดำเนินงานที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนออกแบบการจัดกิจกรรมและดำเนินงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชา ข้อมูลหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพและพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลจากสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัยและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเบื้องต้นตามหลักสูตร มีทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนโดยเห็นเป็นงานปกติ ที่เป็นหน้าที่ของครูในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ไม่ใช่เรื่องที่นอกเหนือจากการปฏิบัติงานปกติ และหากสถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีจุดเริ่มต้นจากการทบทวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาที่ผ่านมา โดยทบทวนงานต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้ทำการวางแผนไว้ให้ทุกคนเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ดำเนินงานด้านการพัฒนาวิชาการของสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานตามที่ตนมีส่วนรับผิดชอบ และปฏิบัติงานตามแผน/โครงการที่รับผิดชอบให้เต็มความสามารถ พร้อมเก็บรวบรวม

หลักฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบที่ค้นหาง่าย รวดเร็ว พร้อมทั้งมีการติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลตามโครงการที่ได้รับมอบหมาย และมีการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการติดตามการปฏิบัติงาน โดยกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ระหว่างที่ทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้ดำเนินงานไป ขณะเดียวกันก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้คุณภาพของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เร็วขึ้น

2.3.2 แนวคิดและวิธีการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1) โรงเรียนจะต้องจัดทำโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดแนวทางและวิธีดำเนินงาน กำกับ ติดตาม และให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และเสนอแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานการ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดระบบสารสนเทศที่มาข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงาน จัดโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยการกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะถกปัญหา จัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะปกติของการจัดชั่วโมงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลา ครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้

2) การจัดการและใช้ชุมชนการเรียนทางรู้วิชาชีพ ควรเริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณาและสะท้อนผลเกี่ยวกับหลักการที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ วิธีการเริ่มต้นความรู้ใหม่ การวางแผนด้วยความร่วมมือร่วมกัน การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน รวมถึงให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ สนับสนุนการศึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนเพื่อความสำเร็จ โดยการเรียนรู้จากอดีตนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และปรับเจตคติและพฤติกรรมของครู

3) โรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ครอบคลุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน โรงเรียน ท้องถิ่นและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนจะต้องวางแผน กำหนดปฏิทินในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการและครอบคลุมในเรื่องของการใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความจำเป็นอย่างเป็นระบบและมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ กำหนดภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาไว้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีหลักวิชาหรือผลการวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างถึงให้ครอบคลุมการพัฒนาด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กำหนดแหล่งวิทยาการภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ กำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรของโรงเรียนทุกคนรวมทั้งผู้เรียน รับผิดชอบ และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวทางให้บิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และกำหนดการจัดงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) ให้มีคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานการดำเนินงาน เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น การสังเกตพฤติกรรม และกระบวนการทำงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การพิจารณาหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงาน ตัวอย่างผลงาน และแฟ้มสะสมงาน แบบสำรวจ การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนับเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยระบุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) จัดกิจกรรมเพื่อการมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันของครูซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศ

เช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นพี่เลี้ยง หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ได้ ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อน ให้ครูเกิดความมุ่งหวังร่วมกันเพื่อการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว การที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญเพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตร และกลยุทธ์ด้านการสอนของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจ หลุดพ้นจากสภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนนำมาปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างต่อเนื่องและสู่ความถาวร

6) โรงเรียนควรเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู เป็นการช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจและความเป็นเจ้าของต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วมของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การที่โรงเรียนจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของตนเองและความต้องการของครูผู้สอน เป็นการริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนของตนเอง จากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจและการสร้างค่านิยมร่วม เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้มิได้หมายความว่าจะต้องให้อิสระแก่ครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรหาแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวม และขึ้นอยู่ที่ขีดระดับความสามารถของครูแต่ละคนที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงใดอีกด้วย

7) หน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ในวิชาแกนหลักของสถานศึกษาร่วมกันเป็นรายปี/รายภาค การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน

8) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ทันสมัยและมีความเหมาะสม การพัฒนาครู ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศทางการศึกษา การจัดการความรู้ และการพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน โดยดำเนินงานอย่างสอดคล้องกันและมีความเหมาะสมกับความเป็นไปได้ของบริบทของสถานศึกษา

2.3.3 แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าควรประกอบด้วยการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ต้องมีการทบทวนความเป็นมาและสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการจำเป็นในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา โดยใช้ผลการประเมินเป็นฐานในการวางแผนดำเนินงานและใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) มีการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาบุคลากร การใช้กระบวนการนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลสารสนเทศกระบวนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

3) สร้างจิตสำนึกการพัฒนาให้เกิดขึ้นในหมู่ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้วัฒนธรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลายเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติประจำวัน เน้นย้ำหรือกำหนดเป็นนโยบายการทำงานอย่างมีระบบ รวมทั้งต้องทำงานอย่างมีเป้าหมายทำงานเป็นหมู่คณะและต้องทำอย่างต่อเนื่องและยึดหลักการเปิดใจ ยอมรับ เรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด

4) ยึดหลักการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามนโยบาย จุดเน้นของต้นสังกัด บริบทของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสถานศึกษา

5) การประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรดำเนินการประเมิน 2 ลักษณะ ได้แก่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในการจัดการระบวนการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการดำเนินงานมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และการสรุปจากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยหาลักษณะร่วมและข้อสรุปร่วม นำมาร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งมีประเด็นสำคัญประกอบการยกร่างรูปแบบ ดังนี้

1) วิเคราะห์องค์กร เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหา ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน ครู นักเรียนและชุมชน ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

2) ใช้ผลการประเมินที่หลากหลายมาเป็นฐานในการวิเคราะห์ เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพครู พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

3) กำหนดกรอบการดำเนินงานของเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาโรงเรียน และเป้าหมายความสำเร็จให้สอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและท้องถิ่น

4) กำหนดองค์ประกอบ กระบวนการ และกลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานและการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

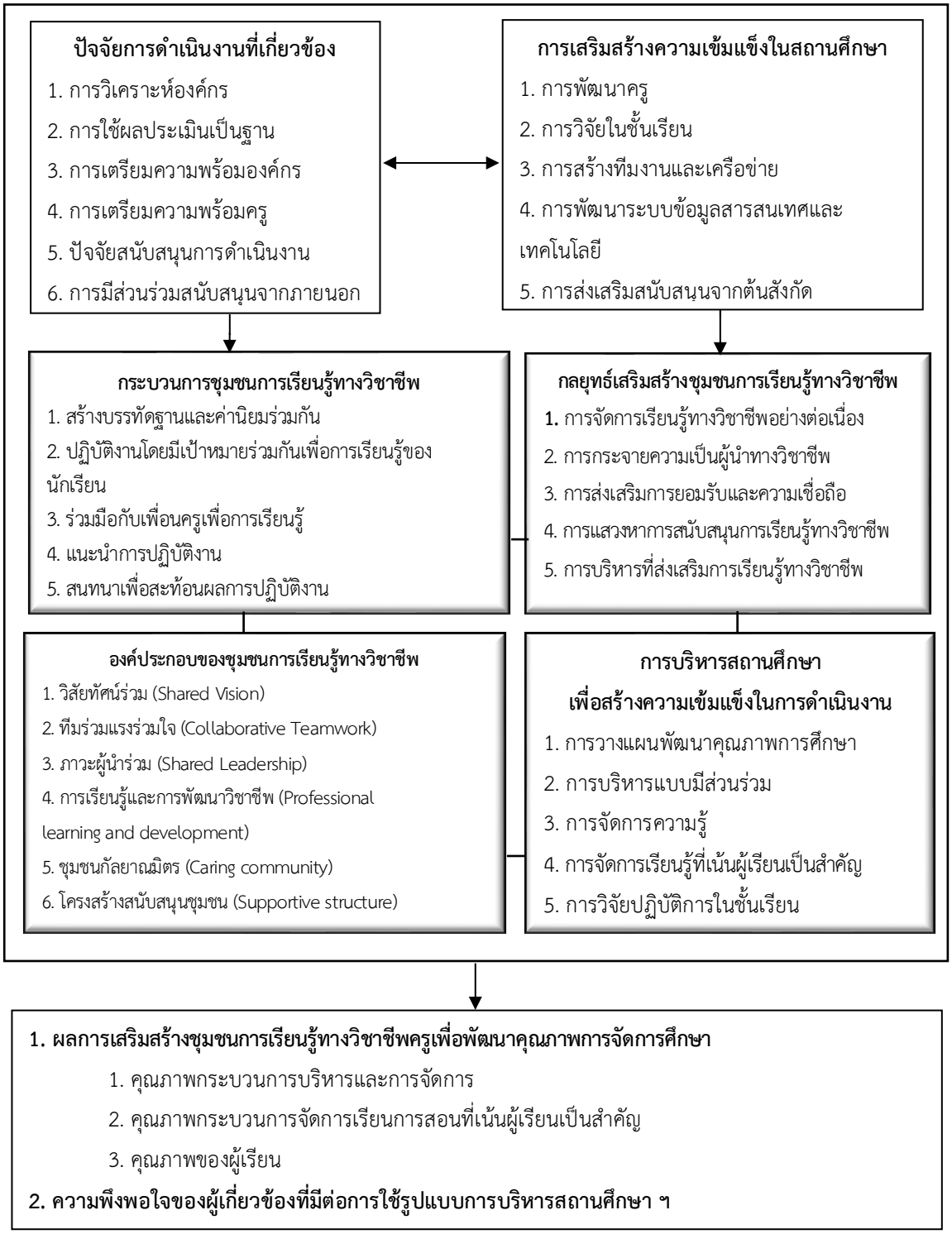
5) ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

6) จัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม พัฒนาศักยภาพครู การนิเทศภายในเต็มรูปแบบ การสร้างทีมงานและเครือข่าย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี และการส่งเสริมสนับสนุนจากโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

7) ใช้วิถีการส่งเสริมภาวะผู้นำแก่ผู้ดำเนินงานทุกฝ่าย และใช้หลักการองค์การแห่งการเรียนรู้ในการดำเนินงาน มีการประเมิน การติดตามตรวจสอบ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน ให้เป็นการทำงานปกติของสถานศึกษาจนเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

โดยนำเสนอร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังแสดงในแผนภาพที่ 7

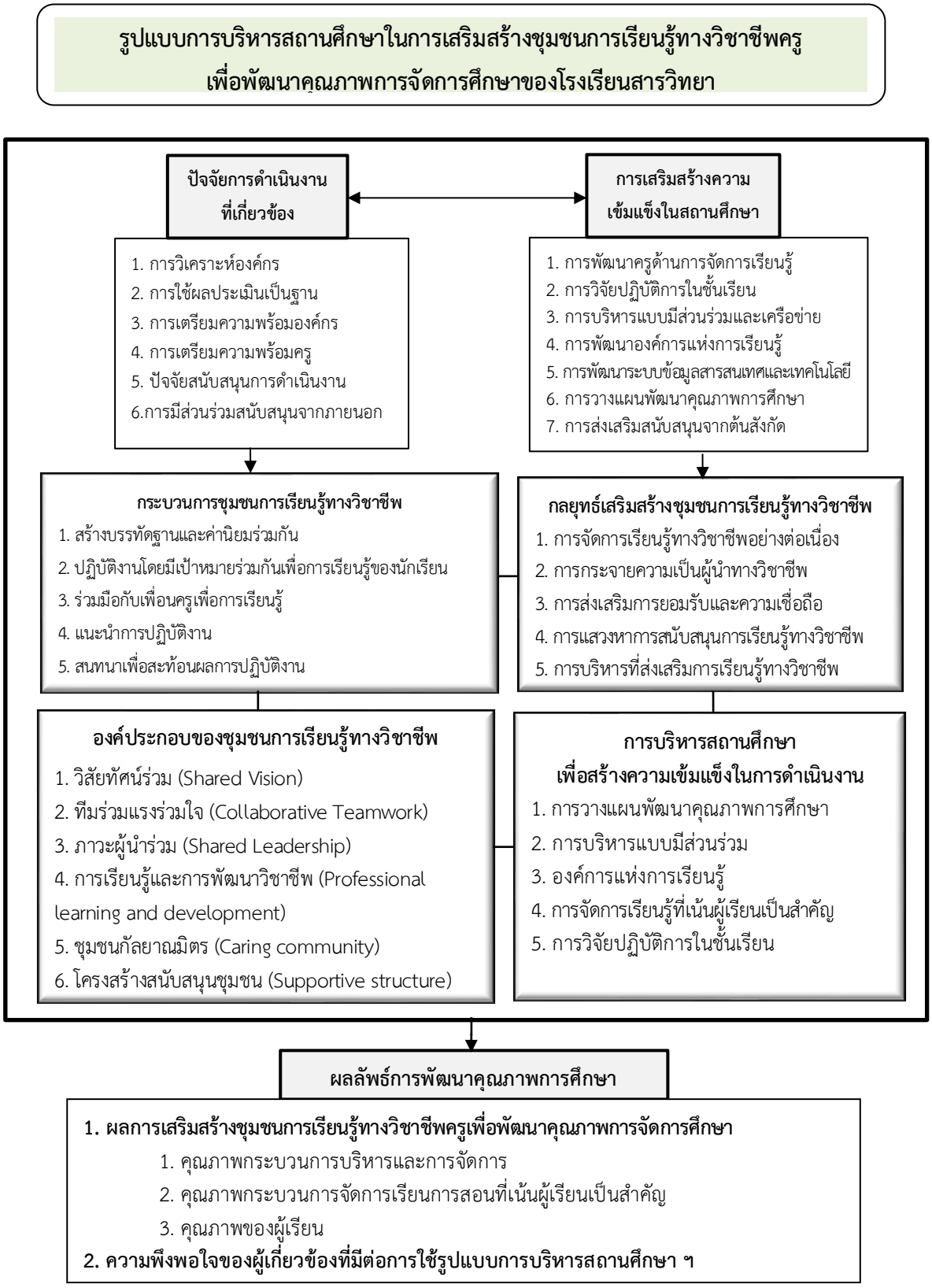
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา



ภาพที่ 7 ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2.5 ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผลการจัดประชุมประชาพิจารณ์เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา มีความตรงและมีความเหมาะสมมากสำหรับการนำไปดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์เสนอแนะให้เพิ่มในส่วนของการดำเนินงานองค์การแห่งการเรียนรู้ และการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา และปรับรายละเอียดในกลุ่มองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องและปรับรายละเอียดย่อยในการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในส่วนขององค์ประกอบของดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกลุ่มของเป้าหมายของผลการดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดในคู่มือการดำเนินงานทั้ง 5 เล่ม ซึ่งผลปรากฏการปรับรายละเอียดของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สรุปได้ดังแสดงในภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

จากภาพที่ 8 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยานั้น แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสารวิทยาได้สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลักและขอบข่ายการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียน อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความสามารถพึ่งตนเองได้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ และมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพให้ มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคมพร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีดังที่กล่าวมานั้น จำเป็นที่ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นโรงเรียนสารวิทยาจึงได้ดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เริ่มต้นจากครูที่รับผิดชอบต่อศิษย์ที่รวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์องค์กร
2. การใช้ผลประเมินเป็นฐาน
3. การเตรียมความพร้อมองค์กร
4. การเตรียมความพร้อมครู
5. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน
6. การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้
2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย
4. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี
6. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้
4. แนะนำการปฏิบัติงาน
5. สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ
4. การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. องค์การแห่งการเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.1 คุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ
1.2 คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
1.3 คุณภาพของผู้เรียน

2. ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

2.5.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ก) การวิเคราะห์องค์กร โรงเรียนสารวิทยาได้ทำการวิเคราะห์องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบ (System approach) ของ Robert G. Owens (1998, p. 64) ที่ได้เสนอทฤษฎีระบบสังคม ชื่อว่า "Sociotechnical systems theory" มาอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบ ซึ่งถือว่าองค์กรทางการศึกษาเป็นระบบ ๆ หนึ่งโดยอยู่ภายในระบบใหญ่ที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยระบบของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคม ชุมชน ค่านิยม เป้าหมายที่ต้องการ บุคลากร และงบประมาณ

2) กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่าง ๆ ได้แก่ ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยด้านบุคลากร ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี และระบบย่อยด้านการดำเนินงาน เป็นต้น

3) ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อม ชุมชนหรือสังคม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

หากพิจารณาโรงเรียนสารวิทยาตามแนวคิดทฤษฎีระบบ (System approach) ของ Robert G. Owens พบว่า โรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญภายใน 4 ประการ ดังนี้

1) งาน (Task) ซึ่งมีจำนวนมากมายในโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหาร การบริการนักเรียน เป็นต้น

2) โครงสร้าง (Structure) ที่ทำให้องค์กรดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีเอกลักษณ์เฉพาะของตัวเอง โครงสร้างจะกำหนดรูปแบบของหน้าที่ บทบาท เครือข่ายการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางการสื่อสารและการตัดสินใจ นอกจากนี้โครงสร้างยังกำหนดระบบการไหลของงาน

3) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technological resources) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ หนังสือและชอล์ก กล้องโทรทัศน์อิเล็กตรอน เท่านั้น แต่ยังรวมถึงโครงการใหม่ ๆ เช่น วิธีการที่เป็นระบบ ลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ หรือการออกแบบวิธีการที่เป็นนวัตกรรมทั้งหลายที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อการบรรลุการดำเนินงานขององค์กร แผนการสอนของครู ตารางการจัดเวลาเรียน และคู่มือการใช้หลักสูตร คือตัวอย่างของเทคโนโลยีในองค์กรทางการศึกษา

4) คน (People) หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร

ข) การใช้ผลประเมินเป็นฐาน การใช้ผลการประเมินเป็นฐานเป็นการนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานหรือนโยบายในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจมีการวางแผน ติดตาม หรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่าการใช้ผลการประเมินก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงาน ดังนั้น โรงเรียนสารวิทยาจึงนำผลการประเมินทั้งผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนและผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้จากหน่วยงานกลาง ซึ่งเป็นกลไกการตรวจสอบ ติดตาม และเชื่อถือได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนสารวิทยากำหนด การวิเคราะห์ผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน นักเรียน และชุมชน

2) การวิเคราะห์ผลการประเมินระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ผลการประเมินภายในและภายนอก การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติและการประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความสอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและท้องถิ่น

ค) การเตรียมความพร้อมองค์กร โรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมขององค์กรดังนี้

1) โรงเรียนสารวิทยาได้ดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบและมอบหมายงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารจัดการระบบงานภายในให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ว่าด้วยการกระจายอำนาจ

3) โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผลที่มีมาตรฐานจากส่วนกลาง โดยเน้นการวัดความรู้ ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

4) โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนที่มุ่งสู่ความเป็นครู มืออาชีพเพียบพร้อมทั้งจิตวิญาณของความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5) โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล (วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ ภาษา)

6) โรงเรียนมีการส่งเสริมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดกิจกรรมการเรียนรู้

7) โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น โดยใช้หลักการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สเต็มศึกษา และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

8) โรงเรียนมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ไขปัญหา

9) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินที่ผ่านมา มาศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity) จุดเน้น (Reorientation) ของโรงเรียน เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

10) โรงเรียนมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันในทุกขั้นตอน

11) โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวคิด/ทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21

12) โรงเรียนมีการบริหารโครงการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพสอดคล้องกับ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการรายงานต่อสาธารณชนได้อย่างน่าเชื่อถือ

13) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการเพิ่มเติมทักษะชีวิตและทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับพลวัตที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

14) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือ/สื่อในการจัดการเรียนการสอน

15) โรงเรียนมีการพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทันยุค ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21

16) สถานศึกษามีการบริหารจัดการแบบพอประมาณสร้างความสมดุลในการบริหารงานภายในโรงเรียน ไม่มุ่งเน้นงานไปอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนเกินไป

17) โรงเรียนมีการวางแผนในอนาคตเกี่ยวกับงานด้านอาคารสถานที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งด้านกายภาพของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อมกับพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

18) โรงเรียนมีการสร้างแบรนด์ (Brand) ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา

19) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดของคุณภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

20) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-life Learning) ภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความทันสมัย สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา

ง) การเตรียมความพร้อมครู โรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมของครูดังนี้

1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์

3) มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5) มีทักษะการสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามวัยและให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ และเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับกลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม

7) มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริมพัฒนาและประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

จ) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน

1) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ที่ระบุว่าผู้ที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต้องมีความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน ซึ่งลักษณะเด่นของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะมีลักษณะเป็นวงจรเรียกว่า วงจรการปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นหลักการวิจัยและพัฒนาที่ทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมไปทดลองใช้ ประเมินและพัฒนา นำไปใช้ทดลอง ประเมินและพัฒนากลับไปทดลองซ้ำใหม่ โดยเป้าหมายของครูผู้ทำวิจัยคือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2) การพัฒนาครูถือปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยพัฒนาให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศทางการศึกษา การจัดการความรู้ และการพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน โดยดำเนินงานอย่างสอดคล้องกันและมีความเหมาะสมกับความเป็นไปได้ของบริบทของสถานศึกษา

3) การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาบุคลากร การใช้กระบวนการนิเทศภายใน การติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากชุมชน

และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

ฉ) การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก โดยกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ทั้งรวมคิด ร่วมวางแผนและร่วมดำเนินงานกับโรงเรียน ดังนี้

1) ร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการในการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพทางภูมิศาสตร์หรือบริบทของชุมชน การปกครอง อาชีพ สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของท้องถิ่น

2) ร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นตามสภาพจริง

3) ร่วมส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมืออาชีพเสนอความคิดเห็นพัฒนาเชิงวิชาการสนับสนุนหรือระดมทุนทรัพย์เพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

4) ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ของโรงเรียนและให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อ/ อุปกรณ์แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งการจัดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

5) ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริงส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับคว ามต้องการของท้องถิ่นและสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบ บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง

2.5.2 องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา

ก) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครูนั้นมีหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญมากในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพด้วยการใช้ ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ การพัฒนาครูในวัยผู้ใหญ่จึงต้องใช้หลากหลายวิธีการและรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนสารวิทยาได้ใช้รูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually guided)

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ

3) รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in development process)

4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming)

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action-based research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (Quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management) เป็นต้น

การพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) เป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญและเหมาะสมกับครูในการพัฒนาตามยุคสมัยนี้ ด้วยเทคนิคและยุทธวิธีที่ช่วยให้ครูได้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดกลุ่มเองตามความสมัครใจในการพัฒนา แก้ไขปัญหาและในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเชิงปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยเป็นการร่วมพัฒนาบทเรียนพร้อมกัน และช่วยให้ครูผู้สอนไม่โดดเดี่ยวในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น จากในโรงเรียนสู่นอกโรงเรียนและเกิดเป็น

เครือข่ายการเรียนรู้ในระดับเชิงองค์ความรู้ที่เป็นแก่นของความรู้ และเกิดการพัฒนาในทุกระดับองค์กรและส่วนงานการศึกษา

ข) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผน (Plan) หลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งก็คือขั้นตอนการเขียนโครงร่างงานวิจัย

2) การปฏิบัติการ (Act) เป็นการปฏิบัติการวิจัยตามแผนหรือโครงร่างที่กำหนด

3) การสังเกต (Observe) เป็นการบันทึกข้อมูล หรือสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การบันทึกสนาม แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสำรวจรายการ การบันทึกเสียง การใช้สังคมมิติ

4) การสะท้อนผล (Reflect & Revise) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์ วิจารณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

ค) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย การปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานมีการสื่อสาร การประสานงานและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง ล่างขึ้นบน ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผลและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องด้วยการอยู่ร่วมกันของคนต้องอาศัยหลักการพื้นฐาน โรงเรียนสารวิทยาจึงให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ สมาชิกทุกคนในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน และสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น โดยโรงเรียนสารวิทยาได้กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

1) ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในโรงเรียน ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานและหัวหน้าทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน

2) ร่วมคิด (Head) หมายถึง การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่าทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานก็จะราบรื่นเมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3) ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน

นอกจากนี้ในกระบวนการหรือวิธีการทำงาน มีสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ได้แก่

1) การสื่อความ การสร้างทีมงานต้องอาศัยบรรยากาศ การสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) การตัดสินใจ การสร้างทีมงานต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

3) ภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ใช่การผลัดกันเป็นหัวหน้า เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความหมาย ปรารถนาที่จะทำอีก

4) การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม กำหนดให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

6) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง โดยการพัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวกสมาชิกความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการให้รางวัล สนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม

ง) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสารวิทยาได้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ผสานแนวคิดทั้งหมดไว้ด้วยกัน สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2) ทำการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ แก่สมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อองค์การ โดยวินัยทั้ง 5 ประการประกอบด้วย

(1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) บุคลากรขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเนื่อง มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

(2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือการที่บุคลากรในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยน แปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

(3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์การ สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

(4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

(5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้จะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ

3) ทำการพัฒนาองค์การเรียนรู้ในระดับองค์การ คือ การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้

4) ทำการพัฒนาตัวผู้นำให้เกิดทักษะต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ

5) กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

6) กำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะของงานที่ท้าทายและการสนับสนุน

7) พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

จ) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี โรงเรียนสารวิทยาได้จัดโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการหรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอน โดยดำเนินงาน ดังนี้

1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศให้มีหน้าที่จัดทำข้อมูลตามระบบการใช้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น บุคลากรในด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

2) จัดให้มีระบบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูลและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3) ให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) กำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของโรงเรียน

5) สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีความรู้และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดทำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ไว้ให้บริการและให้ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เป็นผู้แนะนำขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

6) จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ชัดเจนเพื่อเป็นเข็มทิศให้แก่ผู้รับผิดชอบ

7) จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่เพียงพอบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความจำเป็น ทันสมัยและคุ้มค่าต่อการลงทุน

8) ระบบจัดการสารสนเทศ โดยการจัดหาและพัฒนาระบบจัดการสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา ภายในกรอบแนวคิดที่ว่า ดูดี ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน

9) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การออกแบบ พัฒนา และวิจัยสื่อ นวัตกรรมการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสืบค้นแหล่งเรียนรู้ในอินเทอร์เน็ตและทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการดำเนินงานต้องตั้งอยู่บนฐานของความต้องการของครู การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และการสนับสนุนที่เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ที่ครูต้องการ

10) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบบริการที่เอื้อแก่ผู้เรียนทั้งเวลาและสถานที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ สร้างกระบวนการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฉ) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1) ภาพรวมของสถานศึกษา (School Profile) เป็นการนำเสนอข้อมูลโดยสังเขป เพื่อแสดงความเป็นมา สภาพปัจจุบันเป็นการนำเสนอข้อมูลโดยสังเขป และทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา

(1) ข้อมูลทั่วไปของชุมชน ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์การศึกษา การประกอบอาชีพ เศรษฐกิจ การปกครอง ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ฯลฯ

(2) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

(3) โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน แผนภูมิการบริหาร พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่

(4) โครงการสร้างการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการ และการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการของชุมชน

(5) มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2) ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จะมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเจตนารมณ์หรือความตั้งใจที่กว้าง ๆ ครอบคลุมทุกภารกิจของโรงเรียน มุ่งการคิดไปข้างหน้า แสดงถึงความคาดหวังในอนาคต ข้อความวิสัยทัศน์ จะสื่อถึงอุดมการณ์ หลักการ ความเชื่อ และอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียนและชุมชน ข้อความวิสัยทัศน์จะต้องมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน “โรงเรียนสารวิทยามีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมดี ผู้เรียนมีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข”

(2) ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงเจตนารมณ์และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ ซึ่งพันธกิจของโรงเรียนสารวิทยา มีดังนี้

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม

2. ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

4. พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

5. จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อย่างมีคุณภาพ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

6. พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล

7. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

8) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

(3) เป้าหมายของสถานศึกษา (School Goals) เป็นข้อความที่ระบุผลลัพธ์ปลายทางที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ภารกิจที่กำหนดมีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน เช่น ในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ การจัดองค์กร การพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของชุมชน เป็นต้น เป้าหมายที่กำหนดในระดับนี้ เป็นผลลัพธ์ปลายทางที่โรงเรียนคาดหวังจะบรรลุภายในช่วงเวลาที่กำหนด ลักษณะการเขียนยังเป็นผลลัพธ์กว้าง ๆ

(4) แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นแผนที่กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะที่กำหนด แผนปฏิบัติการประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรม หรือขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติ กรอบเวลา งบประมาณ และแหล่งงบประมาณ

รูปแบบการเขียนแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสารวิทยาใช้เป็นตารางซึ่งจะช่วยให้เห็นความเชื่อมโยงตั้งแต่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ มาตรฐานที่เป็นจุดเน้นของการพัฒนา วิธีการประเมินผล ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา งบประมาณในแต่ละกิจกรรม

(5) การระดมทรัพยากร ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นถึงแหล่งสนับสนุนงบประมาณและสรุปงบประมาณในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะต้องบอกจำนวนงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี และแหล่งที่สถานศึกษาจะสมารถระดมทรัพยากรและสนับสนุนงบประมาณได้

(6) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่าย โรงเรียนสารวิทยามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่าย และแหล่งวิทยาการภายนอก เพื่อสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งควรจะต้องเขียนไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ

2) โรงเรียนได้ศึกษาทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

3) โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (รวมถึงผู้แทนจากชุมชน) ประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด

4) โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา (ซึ่งมีผู้แทนจากชุมชนร่วมด้วย)

5) ประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรทั่วไปทราบ

ช) การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด โรงเรียนสารวิทยาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานต้นสังกัด มีบทบาทหน้าที่และภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกับครูในการนิเทศ กำกับติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ระหว่างที่ทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้ดำเนินงานไป และในขณะเดียวกันก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้คุณภาพของนักเรียนเข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้เร็วขึ้นและโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยได้กำหนดการดำเนินงาน ดังนี้

1) ร่วมกันสร้างความตระหนัก ความเชื่อและความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่

3) รับการนิเทศ กำกับดูแลและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

4) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กิจกรรม/รูปแบบและเทคนิค นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีประสิทธิภาพทั้งในและต่างประเทศ

5) ให้ความร่วมมือในการดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาทราบรายงานผลให้สาธารณชนรับทราบเพื่อร่วมมือกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป

6) ศึกษาเอกสารแนวทาง/คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเผยแพร่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

7) จัดสรรทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษา และดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามกรอบที่กำหนด

8) ติดตามตรวจสอบการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี

9) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และถอดประสบการณ์เผยแพร่ต่อไป

10) ร่วมวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินการจัดการเรียนการสอน แล้วประมวลผลเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศ

11) สรุปและเผยแพร่รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาต่อสาธารณชนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

12) รับการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบเพื่อให้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง

13) นำผลการติดตามตรวจสอบมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือความสำเร็จ

2.5.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

กระบวนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสารวิทยาได้ดำเนินการ ดังนี้

1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนสารวิทยา ได้อุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนพัฒนาโรงเรียน แบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม

ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ศึกษาและวิเคราะห์วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนคู่คิด เครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพ ให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน เคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการเสาะแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนจากเพื่อนในโรงเรียนและต่างโรงเรียน มีความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมิน กำกับติดตามเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยการร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ

2) ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนสารวิทยาได้ร่วมระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ร่วมจัดกิจกรรมการอบรมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวบรวมและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ในงาน กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้ผู้เรียนตื่นตัวที่จะเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนรู้และพัฒนาการความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนแก่เพื่อนครูในโรงเรียน เผยแพร่ และนำเสนอผลงานวิจัยแก่บุคคลากรนอกโรงเรียนร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียน

3) ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ ครูโรงเรียนสารวิทยาร่วมกับเพื่อนครูเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสื่อการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างศักยภาพการประเมินผลที่เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้เรียน พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประเมินความสำเร็จของเทคนิค วิธีสอนจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียนปรับปรุงและพัฒนาเทคนิควิธีสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พูดคุยและสะท้อน

แนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด แสดงความรับผิดชอบต่อผลงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

4) แนะนำการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนสารวิทยามีส่วนร่วมในการเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนครู การได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนครูมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำราแก่เพื่อนครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนตามเพื่อนครูที่มีผลการปฏิบัติที่ดี นำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองผู้เรียนมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงานการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเอง สนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนเป็นประจำเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5) สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ในการสนทนาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคในการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน

(2) ด้านการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกัน

(3) ด้านโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกัน

(4) ด้านความเหมาะสมของระยะเวลาและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

(5) ด้านความชัดเจนและความเหมาะสมของระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน

(6) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

(7) ด้านคุณภาพผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

(8) ด้านความชัดเจนและเหมาะสมของเครื่องมือประเมินคุณภาพผู้เรียน

(9) ด้านกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนการสอน

(10) ด้านความชัดเจนและเหมาะสมในการประเมินผลการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

(11) ด้านกระบวนการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วม

2.5.4 องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการดำเนินงาน ที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน โดยกลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมการจัดกิจกรรม การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู การใช้คำถามชี้นำเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง การทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ้งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนใน

การปฏิบัติงานเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว ตลอดจนสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง องค์การทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นระบบตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแม่นยำและเชื่อถือได้ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

2.3.5 องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนสารวิทยา ตามคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนสารวิทยาได้ใช้เป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการที่ทีมงานมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี

ทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน โดยเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำแล้วทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละคนในทีมที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

2) **ทีมร่วมแรงร่วมใจ** เป็นกลุ่มทำงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน จนเกิดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

3) **ภาวะผู้นำร่วม** เป็นภาวะที่ผู้นำเป็นผู้สร้างให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน และเกิดจากภาวะที่ผู้นำกระจายอานาจ เพิ่มพลังอานาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้าง แรงบันดาลใจของครู

4) **การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ** เป็นการเรียนรู้ของครูจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ด้วยการแลกเปลี่ยนและแนะนำ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เป็นการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์จนสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ สามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5) ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นการลดความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทที่ชุมชนมี ลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา โอกาส สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของกลุ่ม โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดาเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2.3.6 องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

1) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสารวิทยาได้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรในโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ แล้วทำการศึกษาทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน เพื่อใช้ในการประชุมวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด อีกทั้งโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนสารวิทยาได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการที่ปรึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

(1) การสร้างความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในโรงเรียน ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานและหัวหน้าทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน (ร่วมใจ)

(2) การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานก็จะราบรื่นเมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน (ร่วมคิด)

(3) การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน (ร่วมทำ)

3) องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสารวิทยาได้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ แก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อโรงเรียน มีการสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้ แล้วทำการพัฒนาตัวผู้นำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ มีการกำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งมีการกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะของงานที่ท้าทายและ การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสารวิทยาสรุป ได้ดังนี้

(1) การศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

(2) เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียนเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำออกแบบกิจกรรมและแก้ไขข้อผิดพลาด ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง

(3) การส่งเสริมให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจากวิธีการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งฝึกความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

(4) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพื่อให้การเรียนรู้เกิดจากบทบาทของผู้เรียนเอง ในการกำหนดสาระที่จะเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

(5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเองเพื่อได้ข้อความรู้ที่เกิดจากการแสวงหาหรือปฏิบัติจนเข้าใจ จดจำได้ รู้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมมือและมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสพูดคุยปฏิบัติแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครูในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์กว้างขึ้นและสอดคล้องกับลักษณะทางสังคมของมนุษย์

(7) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อเข้าใจตนเองเกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัดและพัฒนาการของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง

(8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ค้นพบไปใช้เพื่อให้นักเรียนได้ตรวจสอบประสิทธิภาพของข้อความรู้ที่ได้มาด้วยตนเอง กับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป

โรงเรียนสารวิทยาตระหนักว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องให้สอดคล้องกับยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนหรือยุคโลกาภิวัตน์ ให้ความสำคัญกับผู้เรียน จัดตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครู ทำให้มีความรู้และ

ประสบการณ์กว้างขึ้นและสอดคล้องกับลักษณะทางสังคมของมนุษย์ คือสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ และรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไปครูผู้สอนทำหน้าที่การอำนวยความสะดวกในการเรียนเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำ ออกแบบกิจกรรมและแก้ไขข้อผิดพลาด ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง

5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนสารวิทยามีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัย 4 ขั้นตอน ขั้นแรกคือการวางแผน (Plan) หลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งก็คือขั้นตอนการเขียนโครงร่างงานวิจัย ขั้นตอนที่ 2 คือ การปฏิบัติการ (Act) เป็นการปฏิบัติการวิจัยตามแผนหรือโครงร่างที่กำหนด ขั้นตอนที่ 3 เป็นการสังเกต (Observe) เป็นการบันทึกข้อมูล หรือสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การบันทึกสนาม แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสำรวจรายการ การบันทึกเสียง การใช้สังคมมิติ และขั้นตอนที่ 4 เป็นการสะท้อนผล (Reflect & Revise) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์ วิจารณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องดำเนินการตามวงจร PAOR หลายรอบ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด

2.3.7 องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ก) ผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

1) คุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ

(1) เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนสอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างได้

(3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเป็นแบบอย่างได้

(4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนางาน

(5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความปลอดภัย

(6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

2) คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

(1) ความสามารถด้านเนื้อหา ประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน สามารถจัดเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงและบูรณาการเนื้อหา สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา และสามารถวิเคราะห์และจัดลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน

(2) ความสามารถด้านกลยุทธ์การสอน ประกอบด้วย จัดเตรียมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา เลือกและใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสำหรับเนื้อหา ผู้เรียน ชั้นเรียน และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพิ่มความเข้าใจของผู้เรียนโดยการอธิบายและเชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนในชั้นเรียนกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ผ่านการตั้งคำถามและให้ผลสะท้อนกลับ และให้นักเรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา

(3) ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย นำเสนอจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายโดยพิจารณาจากความหลากหลายของผู้เรียน และให้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินผล

(4) ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน พัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน

(5) ความสามารถด้านหลักสูตร ประกอบด้วย เข้าใจหลักสูตรของวิชาที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการเนื้อหาของวิชาที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาในชีวิตจริง และมีการท้าทายความรู้และกระบวนการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน

(6) ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย การกำหนดปัญหาหรือประเด็นปัญหา การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและบรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา การวางแผนปฏิบัติและกำหนดทางเลือกหลากหลาย สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การทดลอง รวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

3) คุณภาพของผู้เรียน

(1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปใช้และเผยแพร่ ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมและผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ

(2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด เป็นแบบอย่างได้ ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ข) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานจากกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ด้านความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกระบวนการดำเนินงานและผลผลิตจากการดำเนินงานรูปแบบที่โรงเรียนสารวิทยาพัฒนาขึ้น

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

การดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยดำเนินงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 เพื่อนำข้อมูลจากการดำเนินงานซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาปรับปรุงและเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ โดยในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ไปทดลองใช้ในโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยได้ให้ผู้กำกับและรับผิดชอบในการทดลองใช้ โดยกลุ่มผู้รับผิดชอบการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 30 คน เป็นผู้กำกับและรับผิดชอบในการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 4 คน และครูหัวหน้าสายชั้น จำนวน 6 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 16 คน สรุปผลจากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ผลจากการสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้

ผู้วิจัยเชิญคณะครู หัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบ คณะครูหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งเป็นคณะทำงานหลักในดำเนินการทดลองใช้รูปแบบร่วมประชุมเพื่อสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากนั้นเปิดอภิปรายเพื่อให้

ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ พบประเด็นที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการนำไปใช้ ดังนี้

3.1.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 6 รายการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์กร 2) การใช้ผลประเมินเป็นฐาน 3) การเตรียมความพร้อมองค์กร 4) การเตรียมความพร้อมครู 5) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน และ 6) การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก นั้นมีความเหมาะสมครอบคลุมแล้ว แต่ในการดำเนินงานรายละเอียดย่อยของแต่ละรายการ ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่า 4 รายการแรกมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ที่โรงเรียนจะต้องมีการวิเคราะห์องค์กรร่วมกับการนำผลการประเมินในทุกส่วนภายในโรงเรียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่เป็นผลที่เกิดจากการประเมินการทำงานในรายละเอียดย่อยภายในโรงเรียนที่เป็นสารสนเทศสำคัญในการนำมากำหนดเป็นแนวทางประกอบการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงผลการประเมินจากแหล่งต่าง ๆ ที่ควรนำมาเป็นฐานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในส่วนของการเตรียมความพร้อมองค์กรและการเตรียมความพร้อมครูนั้น ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในการวางแผนและปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการทำงาน โดยควรใส่ใจประเด็นของนโยบาย ทิศทางหรือจุดเน้นที่กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพครู เพื่อการรองรับและสอดคล้องกับตันสังกัด รวมถึงสามารถนำมาพัฒนางานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา อย่างไม่แยกส่วน

3.1.2 องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 7 รายการ ได้แก่ 1) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย 4) การพัฒนาองค์การแห่งการ

เรียนรู้ 5) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 6) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว รวมถึงหลักการ แนวคิดและการออกแบบการดำเนินงานหลักในแต่ละรายการ เพียงแต่อาจมีรายละเอียดต่าง ๆ ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมบ้างในวิธีการดำเนินงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละกิจกรรมในสถานการณ์จริง และอาจมีการปรับเปลี่ยนตามทิศทางและจุดเน้นของโรงเรียนและต้นสังกัดในแต่ละภาคการศึกษา

3.1.3 องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 5 รายการ ได้แก่ 1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ 4) แนะนำการปฏิบัติงาน และ 5) สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกี่ยวกับการเป็นกัลยาณมิตร การรับฟังเพื่อนอย่างตั้งใจ การเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามช่วงชั้นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจังต่อเนื่องเกี่ยวกับกระบวนการถอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความคาดหวัง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ และการมองภาพอนาคตในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพนักเรียน

3.1.4 องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านกลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 5 รายการ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง โดยมีข้อเสนอแนะให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาใกล้เคียง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับที่ปรึกษาโรงเรียน ศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการทำงาน

เป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุน และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในหลายรูปแบบ เช่น จัดระบบครูพี่เลี้ยง มีกิจกรรมชี้แนะทางวิชาชีพ จัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนทางวิชาชีพ รวมถึงสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ โรงเรียนควรเสริมพลังอำนาจครู มอบอิสระแก่ครูในการพัฒนาทางวิชาชีพ และปรับเปลี่ยนบทบาทครูจากการเป็นผู้สอนเป็นผู้แลกเปลี่ยน

3.1.5 องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 6 รายการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้โอกาสบุคลากรได้นำเสนอแนวทางหรือความคิด ตลอดจนวิธีการพัฒนาโรงเรียนต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสามารถนำไปใช้ได้จริงในการประชุมหรือวางแผนงาน รวมถึงจัดระบบโรงเรียนให้มีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้เกิดค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ออกแบบกิจกรรมสร้างสรรค์แปลกใหม่ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นเวทีอย่างเป็นทางการให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อคิดระหว่างกัน และเพื่อให้ครูเห็นถึงความสำคัญในงานที่ตนเองได้ลงมือทำ และมีการร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์วิธีการบูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันเพื่อค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทุกคนยอมรับ รวมถึงการจัดสรรเวลาในการพบปะพูดคุยกันของครูทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เพิ่มมากขึ้น มีการจัดเก็บสารสนเทศที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนสามารถเข้าถึงและนำสารสนเทศไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้โดยง่าย นอกจากนี้ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นเพิ่มเติมว่าควรจัดให้มีห้องประชุมกลุ่มย่อยเพื่อไว้พบปะของกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือใช้ในการประชุมร่วมกัน

3.1.6 องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่าในด้านการบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานโรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 5 รายการ ได้แก่ 1) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนจำเป็นต้องศึกษาความต้องการจำเป็น ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนและท้องถิ่นควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างแท้จริง และควรวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงเพื่อสะท้อนภาพการดำเนินงานและผลลัพธ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการใช้นำปัญหาที่ต้องการแก้ไขให้ตรงจุด เพื่อการวิจัยแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เหมาะสมตรงประเด็น บุคลากรในโรงเรียนต้องมีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนและสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ได้ ครูต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเข้าองค์ความรู้ใหม่ บรรยากาศเป็นประชาธิปไตยตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริงตลอดจนให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและที่สำคัญคือมีความเข้าใจในหลักการและกระบวนการของการจัดการความรู้ การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่ายอย่าจริงจังในการปรับแนวคิดและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล รวมถึงดึงศักยภาพของบุคคลที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ ออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนนให้เกิดการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ

3.1.7 องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผู้ร่วมประชุมอภิปรายข้อสรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ สรุปได้ว่า ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานไว้ 2 รายการ ได้แก่ 1) ผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาประกอบด้วย คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและคุณภาพนักเรียน และ 2) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในการจัด

การศึกษาของโรงเรียนจากการดำเนินงานรูปแบบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้ร่วมประชุมอภิปรายมีความเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ที่กำหนดไว้ใน 3 ด้านนั้นมีความครอบคลุมเหมาะสมดีแล้ว โดยในด้านคุณภาพผู้เรียนได้มีความเห็นในการสอดแทรกคุณลักษณะนักเรียนตามตัวชี้วัดของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพตามมาตรฐานสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในปีการศึกษา 2561 และสามารถปรับให้สอดคล้องกันในการใช้รูปแบบจริงในปีการศึกษา 2562

3.2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากการตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 160 คน เกี่ยวกับการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยผู้วิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

3.2.1 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมองค์ประกอบที่ 1-6 ระยะทดลองใช้

จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวม องค์ประกอบที่ 1-6 ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมิน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1	ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	3.80	.66	มาก
องค์ประกอบที่ 2	การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	3.82	.72	มาก
องค์ประกอบที่ 3	กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	3.86	.69	มาก
องค์ประกอบที่ 4	กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.79	.70	มาก
องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.76	.63	มาก
องค์ประกอบที่ 6	การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	3.85	.65	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.81**	**.61**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินตามองค์ประกอบการดำเนินงานในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยภาพรวมในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.81, SD = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดย องค์ประกอบที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ($\bar{x}$ = 3.86, SD = .69) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ในการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 3.85, SD= .65) องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 3.82, SD= .72) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 3.80, SD = .66) และองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 3.79, SD= .70) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 3.76, SD = .63)

3.2.2 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา แยกตามรายองค์ประกอบ 1-6 ระยะทดลองใช้

จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 6-11

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและจัดโครงสร้างการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.02	.64	มาก
2	โรงเรียนมีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ	3.54	.67	มาก
3	โรงเรียนวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของนักเรียนของโรงเรียนและชุมชน	3.68	.71	มาก
4	โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัด	4.01	.72	มาก
5	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบของตน	3.72	.69	มาก
6	โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถึงทิศทางและรายละเอียดในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.57	.66	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
7	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.59	.70	มาก
8	ส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.54	.62	มาก
9	โรงเรียนมีการพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ และความสามารถของบุคลากรให้ทันยุค ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.00	.61	มาก
10	ครูได้รับการพัฒนาด้านการสอนและวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับเพื่อนครูผู้บริหาร และบุคลากรอื่นในโรงเรียน	4.12	.60	มาก
11	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.22	.69	มาก
12	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	3.82	.68	มาก
13	คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	3.51	.71	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.80**	**.66**	**มาก**

จากตารางที่ 6 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, SD = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุด

อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.22, SD = .69) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาด้านการสอนและวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.12, SD = .60) และโรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและจัดโครงสร้างการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.02, SD = .64) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.51, SD = .71)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.25	.61	มาก
2	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.11	.64	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรูไปประยุกตใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ดี	3.74	.71	มาก
4	ครูในโรงเรียนได้แนวคิดที่กอใหเกิดความรูใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.81	.70	มาก
5	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก	3.62	.69	มาก
6	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสงเสริมใหเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม	3.60	.68	มาก
7	โรงเรียนมีการกระตุนบุคคลากรใหเกิดการใชความรูเพื่อใหงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.71	.73	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
8	ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	3.67	.65	มาก
9	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน	3.52	.70	มาก
10	ผู้บริหารและครูสืบเสาะหาความรู้ใหม่และใช้นวัตกรรมที่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	3.91	.64	มาก
11	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ	4.02	.66	มาก
12	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.90	.68	มาก
13	โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน	3.83	.70	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.82**	**.72**	**มาก**

จากตารางที่ 7 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.82, SD = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.25, SD = .61) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.11, SD = .64) และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ ($\bar{x}$ = 4.02, SD = .66) ตามลำดับ

ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 3.52, SD = .70)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารและครูอุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.19	.68	มาก
2	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน	4.17	.72	มาก
3	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.69	มาก
4	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและแบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	3.90	.60	มาก
5	บุคลากรในโรงเรียนเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.79	.71	มาก
6	ครูทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของตน	3.77	.64	มาก
7	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	3.64	.63	มาก
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.58	.65	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
9	ผู้บริหารและครูร่วมพูดคุยและสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	3.61	.62	มาก
10	มีการนำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3.61	.68	มาก
11	แลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนครู / นักเรียน เพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.02	.70	มาก
12	ผู้บริหารและครูประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงานการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	3.75	.73	มาก
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน	3.61	.72	มาก
14	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและแสดงความรับผิดชอบต่อผลงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	4.20	.66	มาก
15	ผู้บริหารและครูมีการสนทนา แลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอน และการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน	4.23	.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.86**	**.69**	**มาก**

จากตารางที่ 8 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.86, SD = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่

ผู้บริหารและครูมีการสนทนา แลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอน และการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.23, SD = .67) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและแสดงความรับผิดชอบต่อผลงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.20, SD = .66) และผู้บริหารและครูอุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.19, SD = .68) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x}$ = 3.58, SD = .65)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน	3.61	.70	มาก
2	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการสอน การใช้คำถาม การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง	4.15	.66	มาก
3	ครูมีการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อเรียนรู้และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.88	.64	มาก
4	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน	3.64	.63	มาก
5	ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน สามารถยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	3.70	.60	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
6	ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว พัฒนาความเป็นผู้นำ และพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.67	.71	มาก
7	โรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู	3.89	.69	มาก
8	ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.11	.70	มาก
9	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.64	.62	มาก
10	โรงเรียนประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน	3.54	.65	มาก
11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู	3.72	.67	มาก
12	ประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น	4.09	.69	มาก
13	โรงเรียนจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	3.84	.63	มาก
14	โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	3.71	.66	มาก
15	โรงเรียนจัดระบบการประเมินโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน	3.70	.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.79**	**.70**	**มาก**

จากตารางที่ 9 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79, SD = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการสอน การใช้คำถาม การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง ($\bar{x}$ = 4.15, SD = .66) รองลงมา ได้แก่ ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.11, SD = .70) และประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 4.09, SD = .69) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 3.54, SD = .65)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	บุคลากรในโรงเรียนมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางร่วมกันในการพัฒนาและแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.77	.63	มาก
2	บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน	4.21	.60	มาก
3	บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในพันธกิจร่วมกันจนเกิดผลในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.83	.67	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงานและการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.99	.66	มาก
5	บุคลากรคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกันในสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน	3.68	.71	มาก
6	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งผลลัพธ์การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู	3.70	.70	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง ทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้	3.64	.67	มาก
8	ผู้บริหารเสริมพลังอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู	3.72	.69	มาก
9	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน เพื่อเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก	3.65	.62	มาก
10	โรงเรียนยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.79	.65	มาก
11	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง	3.80	.60	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
12	ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.10	.72	มาก
13	ครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน เรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง มีวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้	3.79	.68	มาก
14	โรงเรียนสร้างวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	3.66	.63	มาก
15	บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีอิสรภาพและให้ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน	3.51	.66	มาก
16	บุคลากรมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและต่อผู้เรียน	3.64	.69	มาก
17	โรงเรียนลดขั้นตอนความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน	3.66	.71	มาก
18	โรงเรียนส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	3.60	.69	มาก
19	มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.71	.70	มาก
20	โรงเรียนมีการจัดระบบระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.77	.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.76**	**.63**	**มาก**

จากตารางที่ 10 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.76, SD = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดย รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.21, SD = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.10, SD = 0.72) และผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 3.99, SD = 0.66) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีอิสรภาพและให้ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{x}$ = 3.51, SD = 0.66)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบของรูปแบบองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ระยะทดลองใช้

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจในการวางแผนของบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน	3.77	0.66	มาก
2	โรงเรียนศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ผลการประเมินงานที่ผ่านมา และมีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ประกอบในการประชุมวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.87	0.70	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
3	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ	4.17	0.69	มาก
4	สร้างความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน	3.77	0.65	มาก
5	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือทำงาน โดยถือว่าทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน	3.88	0.64	มาก
6	โรงเรียนสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น	3.70	0.61	มาก
7	โรงเรียนสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้	3.66	0.71	มาก
8	กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.57	0.62	มาก
9	เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	3.70	0.67	มาก
10	เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	3.91	0.69	มาก
11	ครูศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียนสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	3.89	0.65	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 160)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
12	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ช่วยเหลือแนะนำ ออกแบบกิจกรรมและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง	3.86	0.63	มาก
13	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง แสวงหาและปฏิบัติจนรู้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.72	มาก
14	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เข้าใจตนเองเกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัด และพัฒนาการของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง	3.70	0.69	มาก
15	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ค้นพบไปใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพของตนเอง นำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป	3.69	0.67	มาก
16	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	4.14	0.61	มาก
17	โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	4.31	0.60	มาก
18	ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	3.99	0.63	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.85**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 11 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ในระยะทดลองใช้ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.85, SD =0.65) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อพบว่า มีผลการดำเนินงานสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{x}$ = 4.31, SD = 0.60) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ ($\bar{x}$ = 4.17, SD = 0.69) และผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.14, SD = 0.61) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.57, SD = 0.62)

3.2.3 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ระยะทดลองใช้

ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะทดลองใช้ ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานในโรงเรียนและนำเสนอผลการดำเนินงานได้แก่ 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และ 5) ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 12 – 16 ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 12 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาใน 3 มาตรฐานระยะทดลองใช้

ที่	มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ปีการศึกษา 2561		
		ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ดีเลิศ**	**4**
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ดีเลิศ**	**4**
1.1.1	นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75	
1.1.2	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	
1.1.3	นักเรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 98	
1.1.4	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 81	
1.1.5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละ 70	ร้อยละ 73	
1.1.6	นักเรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92	
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
1.2.1	นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	
1.2.2	นักเรียนความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 92	
1.2.3	นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ร้อยละ 80	ร้อยละ 97	
1.2.4	นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	ร้อยละ 94	ร้อยละ 96	
1.2.5	นักเรียนมีความกตัญญูกตเวที	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ที่	มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ปีการศึกษา 2561		
		ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
2.1	โรงเรียนมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
2.2	โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
2.3	โรงเรียนดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย	ดี	ดี	
2.4	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	
2.5	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
2.6	โรงเรียนจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 69	
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
3.1	ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ร้อยละ 86	ร้อยละ 86.70	
3.2	ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ดีเลิศ	ดีเลิศ	
3.3	ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91	
3.4	ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ร้อยละ 97	ร้อยละ 97.40	
3.5	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
	ผลการประเมินในภาพรวม 3 มาตรฐาน	**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**

จากตารางที่ 12 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาใน 3 มาตรฐาน ระยะทดลองใช้ พบว่า ผลการประเมินตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยผลการประเมินมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนอยู่ในระดับดีเลิศ ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับยอดเยี่ยม และผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม

ตารางที่ 13 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์		
		ภาคเรียนที่ 1	ภาคเรียนที่ 2	เฉลี่ยปีการศึกษา
1	ภาษาไทย	72.44	73.92	73.18
2	คณิตศาสตร์	47.74	47.58	47.66
3	วิทยาศาสตร์	69.85	59.79	64.82
4	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	83.11	81.57	82.34
5	สุขศึกษาและพลศึกษา	88.19	87.50	87.85
6	ศิลปะ	80.38	76.86	78.62
7	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	82.34	82.89	82.62
8	ภาษาต่างประเทศ	58.68	63.09	60.89
	เฉลี่ยรวม	72.84	71.65	72.25

* กำหนดระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 13 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้ พบว่า นักเรียนมีผลการเรียน

ผ่านเกณฑ์เฉลี่ยในปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.25 โดยภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 72.84 และภาคเรียนที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 71.65 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์สูงที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 87.85 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ต่ำที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 47.66

ตารางที่ 14 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้/วิชา	คะแนนเฉลี่ยระดับ/สังกัด			
		โรงเรียนสารวิทยา	สังกัด สพม.2	สังกัด สพฐ	ระดับประเทศ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3					
1	ภาษาไทย	65.17	61.21	55.04	54.42
2	คณิตศาสตร์	39.61	36.77	30.28	30.04
3	วิทยาศาสตร์	39.63	39.65	36.43	36.10
4	ภาษาอังกฤษ	37.23	35.33	29.10	29.45
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6					
1	ภาษาไทย	57.43	53.83	48.16	47.31
2	คณิตศาสตร์	45.38	39.20	31.04	30.72
3	วิทยาศาสตร์	34.27	33.64	30.75	30.51
4	สังคมศึกษา	40.45	38.04	35.48	35.16
5	ภาษาอังกฤษ	45.29	39.86	31.15	31.41

จากตารางที่ 14 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้ พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (65.17) รองลงมาได้แก่ วิทยาศาสตร์ (39.63) คณิตศาสตร์ (39.61) และภาษาอังกฤษ (37.23) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ย

ผลการประเมินการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสารวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในสามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (57.43) รองลงมาได้แก่ คณิตศาสตร์ (45.38) ภาษาอังกฤษ (45.29) สังคมศึกษา (40.45) และวิทยาศาสตร์ (34.27) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสารวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 15 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้

ชั้น	จำนวนนักเรียน	ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน								นักเรียนที่มีผลประเมินระดับดีขึ้นไป	
		ไม่ผ่าน		ผ่าน		ระดับดี		ระดับดีเยี่ยม			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.1	464	7	1.51	12	2.59	93	20.04	352	75.86	445	95.91
ม.2	498	2	0.40	28	5.62	116	23.29	352	70.68	468	93.98
ม.3	391	2	0.51	29	7.42	75	19.18	285	72.89	360	92.07
ม.4	437	13	2.97	32	7.32	97	22.20	295	67.51	392	89.70
ม.5	427	8	1.87	23	5.39	99	23.19	297	69.56	396	92.74
ม.6	472	2	0.42	11	2.33	91	19.28	368	77.97	459	97.25
รวม	2,689	34	1.26	135	5.02	571	21.23	1949	72.48	2520	93.72

จากตารางที่ 15 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้ ในภาพรวม พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 72.48 รองลงมามีผลการประเมินอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 21.23 เมื่อพิจารณาจำนวนนักเรียนที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป คิดเป็น

ร้อยละ 93.72 โดยมีจำนวนนักเรียนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 90 ในระดับชั้น ม.1-3 และ ม.5-6 ส่วนในระดับชั้น ม.4 มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปร้อยละ 89.70

ตารางที่ 16 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ปีการศึกษา 2561 ระยะทดลองใช้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน

นักเรียนได้รับการยกย่อง/เกียรติบัตร/รับรางวัล จากการประกวด แข่งขันและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
1	วงโยธวาทิตโรงเรียนสารวิทยา ได้รับรางวัลชนะเลิศ Brass Line Battle และ Street Parade รวมทั้งยังได้รับรางวัล Street Parade Best Music ในการประกวด City of Bacoor International Music Championships (BIMC) ณ ประเทศฟิลิปปินส์ รับรองการประกวดโดย สมาพันธ์วงโยธวาทิตแห่งเอเชีย (AMBC)	ศิลปะ	นานาชาติ
2	นักเรียนได้ทุนเรียนต่อระดับปริญญาตรี คณะความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ Ritsumeikan Asia Pacific University ประเทศญี่ปุ่น	ภาษาต่างประเทศ	นานาชาติ
3	นักเรียนได้ 2018 Korean Government Invitation Program for Students from Partner Countries National Institute for international Education Korean Ministry of Education (จำนวน 2 คน)	ภาษาต่างประเทศ	นานาชาติ
4	นักเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นเด็กและเยาวชนที่นำชื่อเสียงมาสู่ประเทศชาติด้านศิลปะดนตรี ประจำปี 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ	ศิลปะ	ชาติ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
5	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันหน้าที่พลเมืองและศีลธรรมเพชรยอดมงกุฎ ครั้งที่ 1 นักเรียนผ่านเข้ารอบเจียระไนเพชร รางวัล 1,000 บาท (จำนวน 5 คน)	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชาติ
6	การแข่งขันศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 การแข่งขันตอบปัญหาสุขศึกษาและพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (จำนวน 2 คน)	สุขศึกษาและพลศึกษา	ชาติ
7	นักเรียนได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนทีมชาติ กีฬาฟุตบอลทีมไทย รุ่นอายุ 19 ปี เข้าแข่งขัน “AFF U-19 Championship 2018” ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย (จำนวน 2 คน)	สุขศึกษาและพลศึกษา	ชาติ
8	รางวัลชนะเลิศการแข่งขันตอบปัญหาสารานุกรมไทย ครั้งที่ 24 (จำนวน 3 คน)	ภาษาไทย	ชาติ
9	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันเปิดพจนานุกรมภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 1 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
10	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันเขียนพู่กันภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 1 คน) จัดโดย Mainichi Academic Group	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
11	นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันเขียนพับกระดาษแบบญี่ปุ่น (จำนวน 3 คน) จัดโดย Mainichi Academic Group	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
12	นักเรียนสอบผ่านการคัดเลือกชิงทุนระดับประเทศ TJYec (โครงการเยาวชนแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทย-ญี่ปุ่น 2018) ณ ทาคาซากิ (จำนวน 8 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
13	นักเรียนได้รับรางวัลชนะเลิศและรางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 2 โครงการประกวดแข่งขันการทำตลาดออนไลน์ ครั้งที่ 4 (E-Commerce Young Talent Season 4: Digital Content 4.0) จัดโดย มหาวิทยาลัยศรีปทุม	การงานอาชีพ	ชาติ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
14	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 4 คน)	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เขตพื้นที่การศึกษา
15	นักเรียนได้รับรางวัลจากงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยี (จำนวน 34 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
16	นักเรียนได้รับรางวัลจากงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยี (จำนวน 15 คน)	การงานอาชีพ	เขตพื้นที่การศึกษา
2. ผลที่ปรากฏต่อครู			
ครูที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จากการประกวด/แข่งขัน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้			
1	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 2 คน)	ภาษาไทย	ชาติ
2	ครูดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน	ภาษาไทย	ชาติ
3	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 16 คน)	ภาษาไทย	เขตพื้นที่การศึกษา
4	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 7 คน)	วิทยาศาสตร์	เขตพื้นที่การศึกษา
5	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 8 คน)	ศิลปะ	เขตพื้นที่การศึกษา
6	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 16 คน)	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	เขตพื้นที่การศึกษา
7	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 68 (จำนวน 8 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ที่	รางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ระดับ
3. ผลที่ปรากฏต่อผู้บริหารสถานศึกษา		
ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้		
1	ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “เป็นบุคคลผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา”	ชาติ
2	ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “ผู้นำการเปลี่ยนผ่านการศึกษาสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์”	ชาติ
3	ได้รับรางวัล ครูดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน โครงการเครือข่ายครูดีของแผ่นดินเจริญรอยตามเบื้องยุคลบาท	ชาติ
4	ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ กรรมการและฝ่ายวิชาการ สมาคมผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปี พ.ศ.2559-2561 ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีประสิทธิภาพจนครบวาระตำแหน่ง	เขตพื้นที่การศึกษา
4. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน		
สถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จากการประกวด/แข่งขัน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้		
1	โรงเรียนสารวิทยา ได้รับรางวัล IQA AWARD ระดับดีเด่น ประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	เขตพื้นที่การศึกษา

จากตารางที่ 16 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ พบว่า โรงเรียนสารวิทยามีผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ปรากฏจากการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษา ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน วงโยธวาทิตโรงเรียนสารวิทยา ได้รับรางวัลชนะเลิศ Brass Line Battle และ Street Parade และได้รับรางวัล Street Parade Best Music ในการประกวด City of Bacoor International Music Championships (BIMC) ณ ประเทศฟิลิปปินส์ รับรองการประกวดโดย สมาพันธ์วงโยธวาทิตแห่งเอเชีย (AMBC) นอกจากนี้ นักเรียนยังได้รับการคัดเลือกเป็นเด็กและเยาวชนที่นำชื่อเสียงมาสู่ประเทศชาติด้านศิลปะ ดนตรี ประจำปี 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับรางวัลระดับประเทศจากการแข่งขันงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรม วิชาการและเทคโนโลยี ครั้งที่ 68 ผลที่ปรากฏต่อครู ครูผู้สอนได้รับรางวัลครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนในการแข่งขันงานมหกรรมความสามารถทางศิลปหัตถกรรมวิชาการและเทคโนโลยี ครั้งที่ 68 ระดับประเทศ

ผลที่ปรากฏต่อผู้บริหารคือ ผู้บริหารได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “เป็นบุคคลผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา” และผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนคือ โรงเรียนสารวิทยาได้รับรางวัล IQA AWARD ระดับดีเด่น ประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

จากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 380 คน เกี่ยวกับการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินการใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 2 ประเด็น คือ 4.1) ผลการประเมินการดำเนินงานจากการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 4.2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 380 คน เพื่อตอบผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 1-6 และการสังเคราะห์ผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ในปีการศึกษา 2562 เพื่อตอบผลการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 7 โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบของรูปแบบที่ 1-6 โดยภาพรวม

จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 380 คน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบของรูปแบบที่ 1-6 โดยภาพรวม

ที่	รายการประเมิน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1	ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	4.39	.70	มาก
องค์ประกอบที่ 2	การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	4.43	.72	มาก
องค์ประกอบที่ 3	กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	4.58	.69	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4	กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.56	.67	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5	องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.63	.60	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6	การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	4.63	.64	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.54**	**.67**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 17 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบรูปแบบที่ 1-6 โดยภาพรวม พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, SD = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.63, SD= .60) และองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.63, SD= .64) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู($\bar{x}$ = 4.58, SD= .69)

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.56, SD= .67) และองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.43, SD = .72) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 4.39, SD = .70)

4.1.2 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา แยกตามรายองค์ประกอบที่ 1-6

จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 380 คน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 18-23 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและจัดโครงสร้างการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.52	.62	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ	4.12	.61	มาก
3	โรงเรียนวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของนักเรียนของโรงเรียนและชุมชน	4.39	.66	มาก
4	โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัด	4.60	.72	มากที่สุด
5	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบของตน	4.23	.63	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
6	โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถึงทิศทางและรายละเอียดในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.30	.70	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.27	.68	มาก
8	ส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.29	.69	มาก
9	โรงเรียนมีการพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่าง ๆ และความสามารถของบุคลากรให้ทันยุค ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.41	.66	มาก
10	ครูได้รับการพัฒนาด้านการสอนและวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นในโรงเรียน	4.58	.64	มากที่สุด
11	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.71	.61	มากที่สุด
12	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	4.69	.63	มากที่สุด
13	คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	3.97	.70	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.39**	**.70**	**มาก**

จากตารางที่ 18 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39, SD = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.71, SD = .61) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.69, SD = .63) และโรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัด ($\bar{x}$ = 4.60, SD = .72) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 3.97, SD = .70) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.73	.66	มากที่สุด
2	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.66	.60	มากที่สุด
3	บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ดี	4.30	.65	มาก
4	ครูในโรงเรียนได้แนวคิดที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.49	.64	มาก
5	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก	4.32	.70	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
6	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสงเสริมใหเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.30	.68	มาก
7	โรงเรียนมีการกระตุนบุคคลากรใหเกิดการใชความรูเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.10	.62	มาก
8	ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.51	.65	มากที่สุด
9	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน	4.09	.72	มาก
10	ผู้บริหารและครูสืบเสาะหาความรู้ใหม่และใช้นวัตกรรมที่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.57	.64	มากที่สุด
11	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ	4.27	.69	มาก
12	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.55	.63	มากที่สุด
13	โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน	4.69	.60	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.43**	**.72**	**มาก**

จากตารางที่ 19 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43, SD = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.73, SD = .66) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

ของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.69, SD = .60) และ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.66, SD = .60) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.09, SD = .72) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	ผู้บริหารและครูอุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.57	.63	มากที่สุด
2	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน	4.77	.62	มากที่สุด
3	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน	4.63	.66	มากที่สุด
4	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและแบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.57	.60	มากที่สุด
5	บุคลากรในโรงเรียนเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.75	.61	มากที่สุด
6	ครูทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของตน	4.69	.69	มากที่สุด

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
7	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.79	.63	มากที่สุด
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.62	.67	มากที่สุด
9	ผู้บริหารและครูร่วมพูดคุยและสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด	4.52	.72	มากที่สุด
10	มีการนำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.60	.62	มากที่สุด
11	แลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนครู / นักเรียน เพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.37	.60	มาก
12	ผู้บริหารและครูประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	4.58	.63	มากที่สุด
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน	4.44	.72	มาก
14	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและแสดงความรับผิดชอบต่อผลงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	4.43	.66	มาก
15	ผู้บริหารและครูมีการสนทนา แลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอน และการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน	4.39	.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.58**	**.69**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 20 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.58, SD = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.79, SD = .63) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อมุงสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.77, SD = .62) และบุคลากรในโรงเรียนเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.75, SD = .61) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ แลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนครู /นักเรียน เพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.37, SD = .60) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน	4.57	.61	มากที่สุด
2	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตการสอน การใช้คำถาม การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง	4.69	.61	มากที่สุด
3	ครูมีการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อเรียนรู้และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.40	.64	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
4	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ้งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน	4.55	.67	มากที่สุด
5	ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน สามารถยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ	4.63	.70	มากที่สุด
6	ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว พัฒนาความเป็นผู้นำ และพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.50	.61	มาก
7	โรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู	4.78	.63	มากที่สุด
8	ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.62	.70	มากที่สุด
9	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.30	.65	มาก
10	โรงเรียนประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน	4.21	.64	มาก
11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู	4.64	.66	มากที่สุด
12	ประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น	4.59	.69	มากที่สุด
13	โรงเรียนจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	4.72	.63	มากที่สุด

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
14	โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.66	.62	มากที่สุด
15	โรงเรียนจัดระบบการประเมินโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน	4.51	.61	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.56**	**.67**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 21 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, SD = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู ($\bar{x}$ = 4.78, SD = .63) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ($\bar{x}$ = 4.72, SD = .63) และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกต การสอน การใช้คำถาม การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง ($\bar{x}$ = 4.69, SD = .61) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.21, SD = .64) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	บุคลากรในโรงเรียนมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางร่วมกันในการพัฒนาและแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.72	.63	มากที่สุด
2	บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน	4.79	.60	มากที่สุด
3	บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ในพันธกิจร่วมกันจนเกิดผลในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.69	.67	มากที่สุด
4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงานและการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.81	.36	มากที่สุด
5	บุคลากรคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกันในสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน	4.77	.71	มากที่สุด
6	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งผลลัพธ์การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู	4.63	.70	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง ทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้	4.60	.67	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
8	ผู้บริหารเสริมพลังอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู	4.70	.69	มากที่สุด
9	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน เพื่อเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก	4.58	.62	มากที่สุด
10	โรงเรียนยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.57	.65	มากที่สุด
11	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง	4.61	.60	มากที่สุด
12	ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	.38	มากที่สุด
13	ครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน เรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง มีวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้	4.63	.68	มากที่สุด
14	โรงเรียนสร้างวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย	4.71	.63	มากที่สุด
15	บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีอิสรภาพและให้ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน	4.47	.66	มาก
16	บุคลากรมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและต่อผู้เรียน	4.45	.69	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
17	โรงเรียนลดขั้นตอนความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน	4.50	.71	มาก
18	โรงเรียนส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง	4.49	.69	มาก
19	มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.74	.70	มากที่สุด
20	โรงเรียนมีการจัดระบบระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.43	.64	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.63**	**.60**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 22 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, SD = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{x}$ = 4.81, SD = .36) รองลงมา ได้แก่ ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.80, SD = .38) และบุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.79, SD = .60) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดระบบระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.43, SD = .64) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจในการวางแผนของบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน	4.60	.64	มากที่สุด
2	โรงเรียนศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ผลการประเมินงานที่ผ่านมา และมีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ประกอบในการประชุมวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.67	.60	มากที่สุด
3	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ	4.62	.66	มากที่สุด
4	สร้างความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน	4.60	.64	มากที่สุด
5	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือทำงาน โดยถือว่าทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน	4.69	.63	มากที่สุด
6	โรงเรียนสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น	4.63	.61	มากที่สุด
7	โรงเรียนสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้	4.57	.72	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
8	กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.51	.70	มากที่สุด
9	เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน	4.33	.65	มาก
10	เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	4.58	.69	มากที่สุด
11	ครูศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียนสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	4.59	.63	มากที่สุด
12	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ช่วยเหลือแนะนำออกแบบกิจกรรมและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง	4.77	.67	มากที่สุด
13	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง แสวงหาและปฏิบัติจนรู้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	.62	มากที่สุด
14	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เข้าใจตนเองเกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัด และพัฒนาการของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง	4.62	.69	มากที่สุด
15	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ค้นพบไปใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพของตนเอง นำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป	4.53	.68	มากที่สุด
16	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	4.81	.38	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ที่	รายการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน	ระดับผลการดำเนินงาน (n = 380)		
		$\bar{x}$	SD	แปลผล
17	โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู	4.83	.40	มากที่สุด
18	ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	4.79	.62	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.63**	**.64**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 23 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, SD = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{x}$ = 4.83, SD = .40) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.81, SD = .38) และครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ($\bar{x}$ = 4.79, SD = .62) ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ($\bar{x}$ = 4.33, SD = .65) โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

4.1.3 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ด้านผลลัพธ์คุณภาพการจัดการศึกษา

ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานในโรงเรียนและนำเสนอผลการดำเนินงานได้แก่ 1) ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และ 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา แสดงรายละเอียดในตารางที่ 24-28 ต่อไปนี้

ตารางที่ 24 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ที่	มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ปีการศึกษา 2562		
		ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
1.1.1	นักเรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80.23	
1.1.2	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80.07	

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ที่	มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ปีการศึกษา 2562		
		ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ระดับคุณภาพ
1.1.3	นักเรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90.29	
1.1.4	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90.29	
1.1.5	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75.57	
1.1.6	นักเรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91.85	
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
1.2.1	นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92.85	
1.2.2	นักเรียนความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 79.54	
1.2.3	นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	
1.2.4	นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	ร้อยละ 95	ร้อยละ 98.67	
1.2.5	นักเรียนมีความกตัญญูกตเวที	ร้อยละ 95	ร้อยละ 97	
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
2.1	โรงเรียนมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
2.2	โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ที่	มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	ปีการศึกษา 2562		
		ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ระดับคุณภาพ
2.3	โรงเรียนดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย	ดีเลิศ	ดีเลิศ	
2.4	โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 86	
2.5	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	
2.6	โรงเรียนจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 75	
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**
3.1	ครูจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88.20	
3.2	ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 87.32	
3.3	ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ร้อยละ 90	ร้อยละ 93	
3.4	ครูตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ร้อยละ 97	ร้อยละ 97.16	
3.5	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	
	ผลการประเมินในภาพรวม 3 มาตรฐาน	**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	**5**

จากตารางที่ 24 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตาม

มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใน 3 มาตรฐาน พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยผลการประเมินมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม

ตารางที่ 25 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์		
		ภาคเรียนที่ 1	ภาคเรียนที่ 2	เฉลี่ยปีการศึกษา
1	ภาษาไทย	72.57	75.51	74.04
2	คณิตศาสตร์	49.65	48.79	49.22
3	วิทยาศาสตร์	71.94	75.67	73.81
4	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	85.62	87.89	86.76
5	สุขศึกษาและพลศึกษา	92.15	91.47	91.81
6	ศิลปะ	73.39	79.48	76.44
7	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	83.23	79.44	81.34
8	ภาษาต่างประเทศ	67.19	65.08	66.14
	เฉลี่ยรวม	**74.47**	**75.42**	**74.95**

* กำหนดระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 25 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์เฉลี่ยในปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 74.95 โดยภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 74.47 และภาคเรียนที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 75.42 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์สูงที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 91.81 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนที่มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ต่ำที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 49.22

ตารางที่ 26 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2562

ที่	วิชา	คะแนนเฉลี่ยระดับ/สังกัด			
		โรงเรียนสารวิทยา	สังกัด สพม.2	สังกัด สพฐ	ระดับประเทศ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3					
1	ภาษาไทย	64.87	60.95	55.91	55.14
2	คณิตศาสตร์	35.94	33.18	26.98	26.73
3	วิทยาศาสตร์	31.85	32.37	30.22	30.07
4	ภาษาอังกฤษ	43.89	41.26	32.98	33.25
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6					
1	ภาษาไทย	52.13	47.56	43.02	42.21
2	คณิตศาสตร์	36.61	32.12	25.62	25.41
3	วิทยาศาสตร์	32.30	32.08	29.40	29.20
4	สังคมศึกษา	41.17	38.55	36.10	35.70
5	ภาษาอังกฤษ	40.32	36.57	28.97	29.20

จากตารางที่ 26 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (64.87) รองลงมาได้แก่ ภาษาอังกฤษ (43.89) คณิตศาสตร์ (35.94) และวิทยาศาสตร์ (31.85) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนสารวิทยาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในสามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (52.13) รองลงมา

ได้แก่ สังคมศึกษา (41.17) ภาษาอังกฤษ (40.32) คณิตศาสตร์ (36.61) และวิทยาศาสตร์ (32.30) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสารวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 27 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2562

ชั้น	จำนวนนักเรียน	ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน								นักเรียนทีมีผลประเมินระดับดีขึ้นไป	
		ไม่ผ่าน		ผ่าน		ระดับดี		ระดับดีเยี่ยม			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ม.1	496	0	0	10	2.02	77	15.56	408	82.42	485	97.98
ม.2	456	0	0	20	4.40	85	18.68	349	76.70	434	95.38
ม.3	494	0	0	28	5.67	79	16.00	387	78.34	466	94.33
ม.4	480	0	0	21	4.38	106	22.13	352	73.49	458	95.62
ม.5	424	0	0	17	4.02	97	22.93	308	72.81	405	95.74
ม.6	417	0	0	10	2.40	68	16.31	339	81.29	407	97.60
รวม	2,763	0	0	106	3.84	512	18.53	2,143	77.56	2,655	96.09

จากตารางที่ 27 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปีการศึกษา 2562 ในภาพรวม พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 77.56 รองลงมามีผลการประเมินอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 18.53 เมื่อพิจารณาจำนวนนักเรียนที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.09 โดยทุกระดับชั้นมีจำนวนนักเรียนที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 90 ทุกระดับชั้น

ตารางที่ 28 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ ปีการศึกษา 2562

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน

นักเรียนได้รับการยกย่อง/เกียรติบัตร/รับรางวัล จากการประกวด แข่งขันและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
1	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 21 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
2	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 2 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
3	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษของโรงเรียน EP/MEP (จำนวน 10 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ภาค
4	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาจีน Friendship Cup ครั้งที่ 11 (จำนวน 2 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ภาค
5	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 10 คน)	ภาษาไทย	เขตพื้นที่การศึกษา
6	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 6 คน)	คณิตศาสตร์	เขตพื้นที่การศึกษา
7	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 18 คน)	วิทยาศาสตร์	เขตพื้นที่การศึกษา
8	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 4 คน)	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เขตพื้นที่การศึกษา
9	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 4 คน)	สุขศึกษาและพลศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา
10	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 39 คน)	ศิลปะ	เขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
11	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 47 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
12	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาจีน ครั้งที่ 10 (จำนวน 4 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
13	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 3 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
14	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 20 คน)	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	เขตพื้นที่การศึกษา
15	นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 9 คน)	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	เขตพื้นที่การศึกษา

2. ผลที่ปรากฏต่อครู

ครูได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จากการประกวด/แข่งขัน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
1	ปิยชนน์ คนการศึกษา ปีการศึกษา 2562 (จำนวน 4 คน)	ภาษาไทย	ชาติ
2	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 13 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
3	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 2 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ชาติ
4	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษของโรงเรียน EP/MEP (จำนวน 4 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ภาค
5	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาจีน Friendship Cup ครั้งที่ 11 (จำนวน 2 คน)	ภาษาต่างประเทศ	ภาค
6	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 9 คน)	ภาษาไทย	เขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	กลุ่มสาระการเรียนรู้	ระดับ
7	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 4 คน)	คณิตศาสตร์	เขตพื้นที่การศึกษา
8	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 11 คน)	วิทยาศาสตร์	เขตพื้นที่การศึกษา
9	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 4 คน)	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เขตพื้นที่การศึกษา
10	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 4 คน)	สุขศึกษาและพลศึกษา	เขตพื้นที่การศึกษา
11	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 14 คน)	ศิลปะ	เขตพื้นที่การศึกษา
12	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 25 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
13	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาจีน ครั้งที่ 10 (จำนวน 4 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
14	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น (จำนวน 4 คน)	ภาษาต่างประเทศ	เขตพื้นที่การศึกษา
15	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 8 คน)	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	เขตพื้นที่การศึกษา
16	ครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 (จำนวน 2 คน)	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	เขตพื้นที่การศึกษา

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระดับ
1	ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “ผู้ที่มีความเสียสละต่อการมัธยมศึกษาไทย”	ชาติ

ตารางที่ 28 (ต่อ)

4. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน

สถานศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ จากการประกวด/แข่งขัน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระดับ
1	โรงเรียนสารวิทยาเป็นสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพระดับ ดีเด่น ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ	ชาติ
2	โรงเรียนสารวิทยาเป็นสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ สถานศึกษาต้นแบบรางวัล IQA AWARDS ระดับ ดีเด่น ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ประจำปีการศึกษา 2562	เขตพื้นที่การศึกษา

จากตารางที่ 28 ผลการประเมินการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ พบว่า โรงเรียนสารวิทยามีผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ปรากฏจากการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษา ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนคือ นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 69 จำนวน 21 คน และ นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น ระดับชาติ จำนวน 2 คน ผลที่ปรากฏต่อครูคือ ครูได้รับรางวัลระดับชาติคือรางวัล ปิยชนน์ คนการศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4 คน และครูผู้สอนได้รับรางวัลครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 จำนวน 13 คน ผลที่ปรากฏต่อผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้บริหารได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติโดยได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “ผู้ที่มีความเสียสละต่อการมัธยมศึกษาไทย” และผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนคือ โรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ ระดับดีเด่น ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ และ รางวัลสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ สถานศึกษาต้นแบบรางวัล IQA AWARDS ระดับดีเด่น ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ ประจำปีการศึกษา 2562

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัยนำเสนอผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากการสอบถามความคิดเห็นของของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา จุดเน้นและมาตรฐานการศึกษา	4.59	.66	มากที่สุด	4.61	.67	มากที่สุด	4.61	.59	มากที่สุด	4.61	.65	มากที่สุด
2	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและชุมชน	4.64	.60	มากที่สุด	4.77	.60	มากที่สุด	4.56	.70	มากที่สุด	4.66	.64	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.60	.58	มากที่สุด	4.59	.67	มากที่สุด	4.66	.63	มากที่สุด	4.62	.60	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
4	โรงเรียนมีการสร้างทีมงานและเน้นการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.74	.62	มากที่สุด	4.84	.38	มากที่สุด	4.69	.62	มากที่สุด	4.76	.62	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	.69	มากที่สุด	4.66	.70	มากที่สุด	4.62	.68	มากที่สุด	4.65	.61	มากที่สุด
6	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและมีเครือข่ายในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.70	.61	มากที่สุด	4.74	.65	มากที่สุด	4.61	.64	มากที่สุด	4.68	.58	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.74	.70	มากที่สุด	4.88	.35	มากที่สุด	4.60	.63	มากที่สุด	4.74	.69	มากที่สุด
8	โรงเรียนมีการนำผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่ผ่านมาเพื่อเป็นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	4.69	.64	มากที่สุด	4.67	.71	มากที่สุด	4.60	.64	มากที่สุด	4.65	.71	มากที่สุด
9	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	4.72	.67	มากที่สุด	4.86	.34	มากที่สุด	4.70	.71	มากที่สุด	4.77	.70	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
10	การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	.66	มากที่สุด	4.78	.63	มากที่สุด	4.66	.65	มากที่สุด	4.72	.62	มากที่สุด
11	คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.55	.67	มากที่สุด	4.56	.67	มากที่สุด	4.54	.57	มากที่สุด	4.55	.64	มากที่สุด
12	ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.75	.68	มากที่สุด	4.81	.36	มากที่สุด	4.59	.62	มากที่สุด	4.71	.70	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
13	ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.60	.70	มากที่สุด	4.79	.63	มากที่สุด	4.64	.59	มากที่สุด	4.69	.62	มากที่สุด
14	นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.69	.69	มากที่สุด	4.77	.67	มากที่สุด	4.71	.59	มากที่สุด	4.73	.71	มากที่สุด
15	บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ	4.78	.45	มากที่สุด	4.80	.41	มากที่สุด	4.74	.70	มากที่สุด	4.77	.57	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
16	โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.60	.71	มากที่สุด	4.68	.70	มากที่สุด	4.60	.54	มากที่สุด	4.63	.58	มากที่สุด
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.64	.70	มากที่สุด	4.79	.68	มากที่สุด	4.67	.63	มากที่สุด	4.71	.69	มากที่สุด
18	โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.64	.64	มากที่สุด	4.70	.65	มากที่สุด	4.60	.64	มากที่สุด	4.65	.71	มากที่สุด

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ที่	รายการ	ผลการประเมินความพึงพอใจ											
		ผู้บริหาร ครูผู้สอน และจนท.รร. (n=74)			คกก.สถานศึกษา และ ผู้ปกครองนักเรียน (n=157)			นักเรียน (n=149)			ภาพรวม (n=380)		
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
19	ครูมีการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	.67	มากที่สุด	4.83	.32	มากที่สุด	4.66	.71	มากที่สุด	4.72	.70	มากที่สุด
20	การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.76	.66	มากที่สุด	4.81	.40	มากที่สุด	4.68	.65	มากที่สุด	4.75	.62	มากที่สุด
		4.67	**.69**	**มากที่สุด**	**4.75**	**.66**	**มากที่สุด**	**4.64**	**.60**	**มากที่สุด**	**4.69**	**.61**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 29 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.69, SD = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.77, SD= .57) และ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.77, SD= .70) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนมีการสร้างทีมงานและเน้นการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.76, SD = .62) การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{x}$ = 4.75, SD = .62) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.55, SD = .64)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เจ้าหน้าที่โรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, SD = .69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.78, SD= .45) รองลงมา ได้แก่ การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{x}$ = 4.76, SD = .66) และครูมีการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลายโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.75, SD = .68) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.55, SD = .67)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครองนักเรียน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, SD = .66)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.88, SD= .35) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.86, SD = .34) และโรงเรียนมีการสร้างทีมงานและเน้นการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.84, SD = .38) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.56, SD = .67)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, SD = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.74, SD= .70) รองลงมาได้แก่ นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{x}$ = 4.71, SD = .59) และ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{x}$ = 4.70, SD = .71) ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}$ = 4.54, SD = .57)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตามลำดับ คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดหลักการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และผลการดำเนินงาน/ผลการประเมินที่ผ่านมาของโรงเรียน และขั้นที่ 2 จัดการสนทนากลุ่มเพื่อวิเคราะห์องค์การ และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 4 คนและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 29 คน แล้วดำเนินการสังเคราะห์ผลการศึกษา และสรุปเป็นประเด็นเพื่อใช้ประกอบการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาต่อไป

2. สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตามลำดับ ได้แก่ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียน ร่วมกับผลการสนทนากลุ่มที่ได้จากขั้นตอนการวิจัยที่ 1 ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 5 คน ขั้นที่ 3 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยนำผลการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมากำหนดเป็นกรอบในการร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และขั้นที่ 4 การตรวจสอบความตรง ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เพื่อตรวจสอบความตรงและความเหมาะสมของรูปแบบ โดยใช้การจัดประชาพิจารณ์ (Public Hearing) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 55 คน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชาพิจารณ์แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในข้อประเด็นต่าง ๆ อย่างละเอียด จากนั้นปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และคู่มือการใช้ตามข้อเสนอแนะ

3. ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาไปทดลองใช้ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 โดยได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และดำเนินการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ จำนวน 30 คน

2) จัดประชุมชี้แจงคณะกรรมการ เพื่อให้สามารถนำคู่มือไปปฏิบัติตามแผนการทดลอง

3) ดำเนินการทดลองตามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

4) สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยการจัดประชุมสรุปผลการทดลองใช้รูปแบบ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 30 คน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้รูปแบบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้และเก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามผลการทดลองใช้รูปแบบจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน รวมจำนวน 160 คน

4. การประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ไปใช้จริงในปีการศึกษา 2562 โดยทำการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานในคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการ

เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จากผลการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ 3 พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจการดำเนินงานกับผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู แล้วทำการประเมินผลการใช้รูปแบบเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2562 โดยประเมินใน 2 มิติ ได้แก่ 1) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาตามองค์ประกอบในรูปแบบ และ 2) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน รวมจำนวน 380 คน

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ วิเคราะห์ทั้งจากเอกสารทางวิชาการและการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบความตรงของรูปแบบ พบว่า มีความตรงและความเหมาะสมมาก โดยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์องค์กร 2) การใช้ผลประเมินเป็นฐาน 3) การเตรียมความพร้อมองค์กร 4) การเตรียมความพร้อมครู 5) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน และ 6) การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย 4) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 6) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 7) การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ร่วมมือกับเพื่อนครู เพื่อการเรียนรู้ 4) แนะนำการปฏิบัติงาน และ 5) สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ 3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ 4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 5) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 1) คุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ 2) คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 3) คุณภาพของผู้เรียน

2. ผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2.1.1 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ตามองค์ประกอบของรูปแบบที่ 1-6 ในภาพรวม มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้อง

2.1.2 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ รองลงมาได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และโรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทาง และจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัด ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิดเป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษาพบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน และ บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการ ที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนได้เปิด

โอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน และบุคลากรในโรงเรียนเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ แลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กับเพื่อนครู /นักเรียน เพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.5 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนจัดระบบการทำงาน และจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกต การสอน การใช้คำถามการชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนประสานความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.6 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา ได้แก่ ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและบุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ การพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.7 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงานพบว่า มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีผลการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ตามลำดับ โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 รายการ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดมาตรการ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน โดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

2.1.8 ผลการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า 1) ด้านผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยผลการประเมินมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ผลการประเมินมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และผลการประเมินมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับยอดเยี่ยม 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนผ่าน

เกณฑ์เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 74.95 โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียน ที่มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์สูงที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 91.81 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2562 พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รองลงมาได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินของโรงเรียนสารวิทยาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในสามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีเพียงกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รองลงมาได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยผลการประเมินของโรงเรียนสารวิทยาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวม พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม คิดเป็นร้อยละ 77.56 รองลงมามีผลการประเมินอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 18.53 เมื่อพิจารณาจำนวนนักเรียนที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 96.09 โดยทุกระดับชั้น มีจำนวนนักเรียนที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 90 ทุกระดับชั้น 5) ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ พบว่า โรงเรียนสารวิทยามีผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ปรากฏจากการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษา ได้แก่ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนคือ นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ระดับชาติ ครั้งที่ 69 จำนวน 21 คน และ นักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่น ระดับชาติ จำนวน 2 คน ผลที่ปรากฏต่อครูคือ ครูได้รับรางวัลระดับชาติคือรางวัล ปิยชนน์ คนการศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4 คน และครูผู้สอนได้รับรางวัลครูผู้ฝึกซ้อมนักเรียนได้รับรางวัลการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรม ครั้งที่ 69 จำนวน 13 คน ผลที่ปรากฏต่อผู้บริหารสถานศึกษาคือ ผู้บริหารได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติโดยได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ “ผู้ที่มีความเสียสละต่อการมัธยมศึกษาไทย” และผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนคือ โรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพระดับ ดีเด่น ประเภทสถานศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ และรางวัลสถานศึกษาที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ สถานศึกษาต้นแบบรางวัล IQA AWARDS ระดับดีเด่น ประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประจำปีการศึกษา 2562

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ โดยรายการที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีการสร้างทีมงาน และเน้นการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพนักเรียน และ การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และองค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมมากในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ตามกระบวนการจนสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอาจเป็นไปได้ว่า นอกจากโรงเรียนได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยดำเนินงานตามหลักวิชาการที่มีความสอดคล้อง

กับการพัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอนและหลักการพัฒนาคุณภาพนักเรียนตามกรอบมาตรฐานของสถานศึกษา ภายใต้แนวคิดและหลักการดำเนินงานการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติงานแล้วยังมีการสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงาน โดยการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ และจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ให้ความสำคัญในการสร้างทีมงานและเครือข่าย พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี ประกอบกับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามแนวคิดของ เกทเซล และ กูบา (Getzels, and Guba, 1975) ที่ได้เสนอหลักการที่สำคัญของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของแนวคิด ซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมาได้อีกด้วย และโครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติและวางอยู่ในรูปแบบขององค์การได้ ซึ่งหมายถึงแนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วยโดยยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวโยงกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งผลวิจัยสอดคล้องกับ เจริญ ราชโสภา (2554) จากการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุดได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสูงสุดได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ในรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ได้ออกแบบให้มีองค์ประกอบของรูปแบบในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย กระบวนการ กลยุทธ์ และองค์ประกอบในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยมีกระบวนการสำคัญได้แก่ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของ

นักเรียน การร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ การแนะนำการปฏิบัติงาน และการสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีกลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาในองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งได้แก่ คุณภาพด้านการบริหารจัดการคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และคุณภาพนักเรียน ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2554) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิกมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง 3 ประการ คือ มีการแบ่งปันอำนาจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์การเรียนรู้ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการประยุกต์ความรู้ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือมีโครงสร้างทางกายภาพและมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้นมี 2 ประการ คือ มีการพัฒนามิติบุคคล และมีการพัฒนามิติสังคม และนอกจากนี้การศึกษาของสมุทร สมปอง (2558) ได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) ผลที่คาดหวัง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของแดน (Dan, 2012) ที่ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้

ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิดเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดี โรงเรียนได้มีการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารและความร่วมมือที่ดีเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี ได้รับการชี้แนะแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของครู ช่วยให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

2. จากผลประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวม พบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการที่โรงเรียนสารวิทยาได้ยึดแนวทางดำเนินงานตามหลักในบริหารจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างรอบด้านตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน และในการกำหนดการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยเกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง การพัฒนากลยุทธ์ ที่ต้องเกิดจากการวางแผนร่วมกันของโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง และกระบวนการจัดทำแผนและการดำเนินงานตามแผน ซึ่งโรงเรียนสารวิทยา ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานของสถานศึกษา และมียุทธศาสตร์ที่สามารถปฏิบัติได้ และส่งผลต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูควบคู่กับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และคุณภาพนักเรียน รวมถึงมีการสร้างความเข้าใจในรายละเอียดต่อผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนนำไปใช้ และเมื่อนำแผนงานโครงการสู่การปฏิบัติก็ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริม และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไขระหว่างปฏิบัติงานเพื่อความสอดคล้องกับสถานการณ์และบรรลุผลตามเป้าหมาย มีการตรวจสอบ ประเมินผลสำเร็จรายงานการดำเนินงานตามแผน และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับที่ ชิกินลี ซองฮัว และฮองเบีย (Chi-kin Lee, Zhonghua Zhang and Hongbiao Yin, 2011) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ในประเด็นการทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นต่อนักเรียน พบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสามองค์ประกอบ จากเครื่องมือการประเมินชุมชนการเรียนรู้ด้วยวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ผลตัวแปรพหุระดับ พบว่า ตัวแปรในระดับโรงเรียนรวมทั้งปัจจัยสามประการของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยร่วมส่งผลต่อความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน ทั้งนี้ผลการวิจัยจากตัวอย่างครูในประเทศฮ่องกง ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองด้านของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ 1) ระดับโรงเรียน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง และระดับครู ได้แก่ปัจจัยความไว้วางใจ การทำงานแบบร่วมมือกันของครูแบบมีส่วนร่วม มีนัยสำคัญทางสถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียน นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำร่วม และภาวะผู้นำสนับสนุน ไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นของครูต่อนักเรียน มีเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ร่วมกันการประยุกต์ใช้ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อนักเรียนและสอดคล้องกับการศึกษาของประหยัด ฤๅชากูล (2556) ที่ได้วิจัยการเสริมพลังอำนาจชุมชนในการจัดการศึกษา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวขับเคลื่อนทุกขั้นตอน และใช้กระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามโปรแกรมที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นร่วมสร้างความตระหนัก ขั้นร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการขั้นร่วมลงมือปฏิบัติกิจกรรม และขั้นร่วมนำเสนอร่วมสะท้อนผล พบว่าทั้งสองชุมชนมีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์พลังอำนาจที่เกิดขึ้นตามตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และ ธันยพร บุญรักษา (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย นอกจากนี้ เตือนใจ รักษาพงศ์ (2551) ยังมีผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของเคมมิส และแม็คแทกการ์ท พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการสอน 2) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การระบุความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการเรียนรู้ 3) ด้านปัจจัยที่สนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้าง และการวัดประสิทธิผลจากการนำรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบริหารคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ทีมครูจัดการความรู้งานวิชาการในทุกขั้นตอน ผู้บริหารสนับสนุนแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน ครูนำการจัดการความรู้ไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงาน

นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบที่มีผลการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องนั้น โรงเรียนสารวิทยาได้มีการดำเนินงาน โดยเกิดจากการวิเคราะห์ภาระงาน และจัดโครงสร้างการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสม เพื่อการปฏิบัติงาน มีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร โรงเรียนวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของนักเรียนของโรงเรียนและชุมชน มีแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัดโรงเรียนต้องเพิ่มการส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ พัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาด้านทรัพยากรต่าง ๆ และความสามารถของบุคลากรให้ทันยุคทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิดเป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน

3. จากผลประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่โรงเรียนดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างบรรทัดฐานและ

ค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ การแนะนำการปฏิบัติงานและการสนทนา เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานพบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูโรงเรียนสารวิทยาได้อุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนพัฒนาโรงเรียน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ครูมีการศึกษาและวิเคราะห์วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนประกอบกับพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างให้เกียรติ และไว้วางใจ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันมีความกระตือรือร้นในการเสาะแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยยอมรับถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ด้วยการร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงยอมรับในการเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงานการอบรมสัมมนา ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนา ให้ความสำคัญในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองและการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาของฉลาด จันทรสมบัติ (2550) ทำการวิจัยพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ควบคู่กับการพัฒนากลุ่มแบ่งเป็น 5 ระยะ คือ 1) การเตรียมชุมชน 2) การสร้างแรงจูงใจจิตสำนึก 3) การจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพทีม 4) การนำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน 5) ประเมินสรุปรูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนประกอบด้วย 18 กิจกรรม ผลการใช้รูปแบบพบว่า 1) เกิดบุคคลเรียนรู้ 2) ความรู้ได้จากปัญหาการตั้งคำถามการแก้ปัญหาด้วยการปฏิบัติ 3) กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การสร้างความรู้ การจำแนก การจัดเก็บ การแลกเปลี่ยน และการประเมินกลุ่มองค์กรชุมชน มีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้องค์กรชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแห่งความสำเร็จประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้น 2) ภาวะผู้นำของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาททีมผู้ร่วมวิจัย 4) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น 5) บรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม 6) กระบวนการเรียนรู้ควบคู่ด้วยวิธีปฏิบัติ 7) มีกลไกขับเคลื่อนคือศูนย์จัดการความรู้ชุมชน และการศึกษาของ จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2552) ในการพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีกระบวนการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ 1) พัฒนากรอบแนวคิดทฤษฎีการสร้างทีมงาน 2) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยการสำรวจความคิดเห็น 3) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 4) ร่างรูปแบบการสร้างทีมงานในสถานศึกษา 5) ทดลองใช้รูปแบบ และ 6) ประเมินผลการใช้รูปแบบ พบว่า องค์ประกอบรวมของสภาพการทำงานเป็นทีมของครูมีการปฏิบัติในระดับมาก รูปแบบการสร้างทีมงานครูใน

สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของทีม ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านบุคคล (2) องค์ประกอบด้านงาน (3) องค์ประกอบด้านทีม (4) องค์ประกอบด้านสถานศึกษา 2) กระบวนการสร้างทีมประกอบด้วย 5 ขั้น คือ (1) การสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม (2) การร่วมกันศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาการทำงาน (3) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติการสร้างทีมงานครูในโรงเรียน (4) ดำเนินการสร้างทีมงานครูในโรงเรียน (5) ร่วมกันประเมินผลที่เกิดจากทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพแบ่งเป็น 1) องค์ประกอบด้านปัจจัย ประกอบด้วย ทักษะทางวิชการและกลไกการเรียนรู้ และโครงสร้างและสิ่งสนับสนุน 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมพลัง การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงาน และการสนทนาที่มุ่งสะท้อนการปฏิบัติงาน 3) องค์ประกอบผลลัพธ์ ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน ที่คาดหวัง และการเป็นสมาชิกและเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เวอร์ซิโอและอะดัม (Vescio Ross and Adam, 2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง A Review of Research on the Impact of Professional Learning Communities on Teaching Practice and Student Learning พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลกระทบต่อการฝึกฝนทางการสอนของครู ที่สามารถปรับปรุงวัฒนธรรมทางวิชาชีพในโรงเรียนอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการสอนการร่วมมือรวมพลัง และเสริมสร้างให้ครูตระหนักถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างทีมงาน การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเปรียบเทียบคู่เทียบหรือคู่แข่งขัน การเสริมแรงจูงใจและการให้รางวัล การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน และความผูกพันในโรงเรียน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่สำคัญและเหมาะสม เพื่ออำนวยในการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร

4. จากผลประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยโรงเรียนได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชชีพ และการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการ

พัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านการจัดกิจกรรม การประชุม การฝึกอบรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกต หรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพ มีการชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง และที่สำคัญคือการทำวิจัยในชั้นเรียนตลอดจนการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อิสระและคล่องตัว สามารถพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้ ยังเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ รวมถึงประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง องค์การทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินงานในด้านกลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สอดคล้องกับผลการวิจัยของประวิต เอราวรรณ์ (2545) ในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังพลังอำนาจครู มีองค์ประกอบ 7 ประการคือ 1) การปรับโครงสร้างการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การวางระบบการทำงานใหม่ 3) การเพิ่มช่องทางให้ครูมีอำนาจต่อรองในลักษณะในสารเสวนา (dialog) เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจกัน 4) การสร้างบรรยากาศ ให้มีการสื่อสารแบบเปิดและเป็นประชาธิปไตยระหว่างครูและผู้บริหาร 5) การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับครู 6) การสร้างทีมทำงานให้เกิดขึ้นระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ7) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการจำเป็นเหล่านี้ได้นำมากำหนดเป็นโปรแกรม การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ประกอบด้วยวิธีการแทรกเสริม 6 วิธีการ คือ ระดับบุคคล ใช้วิธีการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และการให้คำปรึกษาในการทำงาน ระดับทีมงาน ใช้วิธีการประชุม ทีมวินิจฉัยสภาพการณ์ และการประชุมเพื่อสร้างทีมแก้ไขปัญหา ระดับโรงเรียนใช้วิธีการประชุม แบบปรึกษาหารือ และการประชุม เพื่อวางระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งผลการประเมิน เชิงผลลัพธ์ พบว่าพลังอำนาจครูเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธันยพร บุญรักษา (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยด้านพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย และจากการศึกษาของเบนเนดิกและกี (Bénédicte Vanblaere and Geert Devos, 2016) ได้ทำการศึกษาบทบาทของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการต่อการสนับสนุนให้เกิดลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกัน และการสนทนา สะท้อนคิด พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนคิดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันและการสนทนาสะท้อนคิดและความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งในประเด็นการรับผิดชอบร่วมกันมีภาวะผู้นำทั้งสองรูปแบบต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมด้วย ประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การไว้วางใจในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานแบบร่วมมือของระดับครู มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อนักเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง รวมถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

5. จากผลประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาในองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยโรงเรียนได้ดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทีมงานทุกคนในโรงเรียน มองเห็นภาพเป้าหมายและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์แบบมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน วางแผนร่วมกันทำความเข้าใจร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสร้างภาวะผู้นำร่วมให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู ส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนและแนะนำการทำงานร่วมกัน

เป็นทีม สามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน เปิดเผยและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคารพซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรและร่วมกันทำงาน แบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้เรียนเป็นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ

สอดคล้องกับการวิจัยของฟิลลิป (Phillip, 2009) ที่ได้ศึกษาห้ามิติของการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเท็กซัส พบว่า 5 มิติของรูปแบบการเรียนรู้ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำที่ใช้ร่วมกันและให้การสนับสนุน 2) มีวิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ 4) ปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เงื่อนไขการสนับสนุน (นักศึกษาความสัมพันธ์และโครงสร้าง) ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ที่ยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ชัดในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการศึกษาแสดงถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนเหล่านี้ สัมพันธ์กับการได้รับการสนับสนุน โดยมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันและของพวกเขา ผลสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของนักเรียน พนักงาน บุคลากร เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ระดับทีมจะสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกันของส่วนรวม ผู้บริหารในโรงเรียนเหล่านี้มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบข้อมูลบุคลากร และทรัพยากรในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะที่ชุมชนช่วยให้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากการศึกษาของเบนเนดิกและ กี (Bénédicte Vanblaere and Geert Devos, 2016) ได้ทำการศึกษาบทบาทของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำทางวิชาการต่อการสนับสนุน ให้เกิดลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบร่วมกัน การปฏิบัติงานร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนคิด พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนคิด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กัน และการสนทนาสะท้อนคิด และความรับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งในประเด็นการรับผิดชอบร่วมกัน มีภาวะผู้นำ ทั้งสองรูปแบบต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรมด้วย ประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การไว้วางใจในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานแบบร่วมมือของระดับครู มีผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อนักเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์ใช้ และการสนับสนุนด้านโครงสร้าง รวมถึงปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของโวลาลาส และ ชาร์ป (Voulalas and Sharp, 2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Creating school as learning communities: obstacles and processes พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่งเสริม (Enabling Factors) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง (Helpful Factors) ซึ่งปัจจัยส่งเสริมได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์การอื่น ๆ การมีผู้นำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้างทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลง สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาส ให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกัน การปรับรื้อระบบเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัล การร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงพนักงาน กระบวนการคัดเลือกพนักงาน และ การยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ และการศึกษาของ แดน (Dan, 2012) ที่ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขตมิดเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนมีการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบที่แตกต่างกัน ครูค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดี โรงเรียนได้มีการปฏิบัติทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการสื่อสารและความร่วมมือที่ดี เป็นเครือข่ายความร่วมมือที่ดีและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้รับคำแนะนำที่ดี ได้รับการชี้แนะแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงานการดำเนินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของครู ช่วยให้ครูมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้นักเรียนได้รับการผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทยส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟังภาวะผู้นำเร้าศักยภาพทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของ

งานการเรียนรู้ ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

6. จากผลประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยด้านคุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ผลการประเมินคุณภาพภายในตามประเด็นการประเมินจากการดำเนินงานตลอดปีการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยมทั้ง 3 มาตรฐาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันก็ได้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านผู้เรียน เมื่อโรงเรียนมีการดำเนินงานตามรูปแบบอย่างเป็นระบบชัดเจนในกระบวนการและเป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันกับตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษา โดยโรงเรียนสารวิทยาได้สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลักและขอบข่ายการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียนอันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความสามารถพึ่งตนเองได้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ และมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ ให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการที่จะทำให้

ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีดังที่กล่าวมานั้น จำเป็นที่ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานผ่านในระดับยอดเยี่ยม รวมถึงผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และผลการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงผลการทดสอบผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับโรงเรียนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

และอาจอธิบายได้ด้วยเหตุผลที่ว่าในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำเป็นต้องเกิดจากการวางแผน การบริหารจัดการที่เป็นระบบ การวางโครงสร้างการทำงาน การมอบหมายงานและบทบาทความรับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาในภาพรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น โรงเรียนต้องกำหนดจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้นแนวทาง การปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยการบริหารงาน และการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ชุมชน ที่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ยังพบว่าในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้มีการบริหารจัดการหลักสูตร พัฒนากระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ สร้าง ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค และมีการศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ในการปรับการจัดการเรียนรู้

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ในการศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียนว่า มีการใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือโดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษา ด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3

ขั้นตอน ได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐานเพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และยังสอดคล้องกับ มนอุมา สุจริต (2550) ที่ได้วิจัยการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนบ้านถ้ำเต่า จังหวัดสกลนคร ที่พบว่าผลการดำเนินการ ส่งผลให้คณะครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถพัฒนาผู้เรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดล้องกับผลการศึกษาของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557)ในการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา เพื่อศึกษาหาประสิทธิผลของการสร้าง สมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน 3 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมทั้งผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ ผลการทดลองพบว่า การใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การคิดในการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประสิทธิผลของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ โดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู 4 สมรรถนะ ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ ซึ่งมีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนจากการประเมินตนเอง หลังการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประเด็นที่สนใจงานวิจัยนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษาเพื่อหาประสิทธิผลของรูปแบบ โดยการวัดสมรรถนะเชิงวิชาชีพครู และผลลัพธ์ในทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง 3 ทักษะ โดยการทดลองจากผลการวิจัยหลังการทดลองใช้รูปแบบผลสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู และยกระดับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง และการศึกษาของ นริศ ภูอาราม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า1) องค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยหลักสูตร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ทรัพยากร และเครือข่าย 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การกำหนดวิธีสอน การกำหนดสื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล 3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย นักเรียน และครู และ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานและข้อเสนอแนะ และการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ส่วนระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานผ่านหน่วยระบบย่อย 7 หน่วยระบบ ได้แก่(1) การวิเคราะห์ผู้เรียน (2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (3) การกำหนดเนื้อหา (4) การกำหนดวิธีสอน (5) การกำหนดสื่อการเรียนรู้ (6) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ (7) การประเมินผลส่วนผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า (1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (2) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกคน (3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และ (4) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมากที่สุด และการวิจัยของ การ์มา (Karma, 2006) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูคณิตศาสตร์ ในโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงใต้ของมอนทานา โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า ALRR (ถาม ฟัง ตอบสนอง และสะท้อนให้เห็น) การเรียนรู้วิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการแนะนำในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในห้องเรียน แม้ว่าส่วนใหญ่เคยปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาบ้างแล้ว สำหรับโรงเรียนที่ประสงค์จะพัฒนาการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชุมชน ทั้งโรงเรียน ผู้บริหาร และครูในระบบทั้งหมด จะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการเรียนรู้ ของนักเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ พยายามที่จะทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับการใช้ ALRR ช่วยสร้าง จิตวิญญาณของความไว้วางใจในการสอบถามครูคณิตศาสตร์ ในขณะที่ผู้เข้าร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการตอบสนองต่อปัจจัยบริบทที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์ครูคณิตศาสตร์จำนวน 23 คน ที่มีส่วนร่วมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระยะเวลา 3 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ครูคณิตศาสตร์ต้องการมีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะทำให้พวกเขาได้พัฒนาสติปัญญา อารมณ์ ส่วนบุคคลและทีม ความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความสามารถในการสอนคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้น กระบวนการการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียน ครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

7. จากผลประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานทุกขั้นตอนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เกิดจากการร่วมกันคิด วางแผนและร่วมกันดำเนินงานตลอดจนแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและนักเรียน โดยร่วมกันดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน และถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย โดยมุ่งพัฒนาการดำเนินงานตามความรับผิดชอบของตนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพราะผลการพัฒนาของแต่ละคนก็คือผลรวมของการพัฒนาทั้งสถานศึกษา การดำเนินงานจึงเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดการยอมรับในการพัฒนาการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานร่วมกัน โดยโรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและการวางแผนของโรงเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ จึงทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับผลวิจัยของ เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ (2555) ได้ศึกษาการเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ทำงานวิจัยได้อยู่ในคุณภาพระดับดี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียนว่ามีการใช้วิธีการพูดคุย ปรึกษาหารือ โดยผ่านการพูดโดยตรงและผ่านการโทรศัพท์ ทั้งกับอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาด้วยกันเอง และได้ใช้ความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมทั้ง 3 ขั้นตอน ได้ใช้วิธีการเลือกปัญหาเพื่อการทำวิจัยร่วม การสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน การศึกษาหาความรู้ เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนตามปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวคิด/ฐาน เพื่อการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการวิจัย การวางแผนพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำไปปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน วิธีการให้คำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติตามแผน ซึ่งกระบวนการ

ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือ การสื่อสาร การสนทนา ระบบเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การเป็นเจ้าของร่วมกัน อิสรภาพทางความคิด กระทำ และสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยพบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้ เกิดความไว้วางใจ และรับฟังภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยตนของผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข็มทิศวิสัยทัศน์ร่วม ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในโรงเรียน ดังนี้

1.1 ควรมีการทำความเข้าใจร่วมกัน โดยการประชุมปรึกษาหารือในทีมบริหาร คณะครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียน โดยเฉพาะคณะทำงานที่เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในรายละเอียดแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เพื่อความชัดเจนในทางปฏิบัติ รวมถึงระหว่างการดำเนินงานตลอดปีการศึกษาเพื่อมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนาระหว่างการทำงานร่วมกัน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำสุด นั้น

โรงเรียนควรมีการกระตุ้น และหาวิธีการให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิด ร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดหาทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้โรงเรียนควรจัดระบบในการสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพครู ควรมีการเสริมแรง สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นไปในรูปของการให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการศึกษาอบรมตามโอกาสอันควร ด้านการสร้างทีมงาน และเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามแนวทางแต่ละด้านเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และที่สำคัญคือ การกำกับติดตาม ช่วยเหลือและพัฒนา การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่อาจเกิดปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู รายการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนครู/นักเรียนเพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และรายการที่ผู้บริหารและครูมีการสนทนา แลกเปลี่ยน เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอนและการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำที่สุดนั้น โรงเรียนควรออกแบบการจัดกิจกรรมหรือกำหนดในแผนงานการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูให้ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารและครูร่วมพูดคุย และสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าเป็นเพียงหลักการกว้าง ๆ ทั่วไป

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในองค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายการเกี่ยวกับโรงเรียนประสานความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำที่สุดนั้น โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายร่วมกับต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษาใกล้เคียงในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูใน

โรงเรียนผ่านกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและวิธีที่ประสบความสำเร็จที่เป็นแบบอย่าง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนตามบริบทของตน

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ในองค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รายการเกี่ยวกับโรงเรียนมีการจัดระบบระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานต่ำที่สุดนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรพื้นฐานและสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการลดขั้นตอนความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ เพื่อการเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวกขึ้น ให้บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการรับข้อมูล และแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีอิสรภาพ และให้ความรู้สึกปลอดภัยบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารเสริมพลังอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น เป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน

1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา รายการที่มีความพึงพอใจเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพนักเรียนและในรายการเกี่ยวกับโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียนจึงควรทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องจะได้เข้าใจถูกต้อง และตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนและมีความรู้สึกในความเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอันจะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทและร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป เพื่อการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการในกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้นำครูในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินงานในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรจะศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยอาจมีการวิเคราะห์องค์ประกอบและทำการศึกษาการดำเนินงานรายองค์ประกอบในเชิงลึก

2.2 ควรวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบร่วมของการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเชิงทฤษฎีเพื่อนำสู่แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาการพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และใช้รูปแบบการวิจัยแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ที่เกิดจากระดมสมองในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียน

2.4 ควรศึกษาถึงกลยุทธ์การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการดำเนินงานที่ดีร่วมกัน

บรรณานุกรม

กัมปนาท วัชรนาคม. 2553. **การพัฒนารูปแบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1–2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2540. **เอกสารประกอบการอบรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

_____. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแหงชาติ พุทธศักราช 2542 แกไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2548. **รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟก.

_____. 2551. **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2551. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมวิชาการ. 2539. **การประเมินผลจากสภาพจริง**. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. 2545. **การปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2544. **เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: โรงพิมพ์งามช่าง.

เจริญ ราชโสภา. 2554. **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปริญญานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทรานี สงวนนาม. 2551. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

จำรัส นองมาก. 2545. **รายงานการวิจัยเรื่องการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชนและแนวทางพัฒนาเพื่อส่งเสริมบทบาทแบ่งเบาภาระของรัฐ.** กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.

จิราภรณ์ เอมเอี่ยม. 2552. **การพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉลาด จันทรสมบัติ. 2550. **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฉันทนา จันทร์บรรจง. 2545. **จิตวิทยาการบริหาร.** พิษณุโลก: โรงพิมพ์ตระกูลไทย.

ชนกนารถ ชื่นเชย. 2550. **รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ช่วงโชติ พันธุเวช. 2551. **การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชวลิต ชูกำแพง. 2560. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 23 (2): 1.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2551. **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2547. **สู่ทิศทางใหม่ของการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: K & P Book.

ชาริณี ตรีวรัญญู. 2550. **การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐาปณัฐ อุดมศรี. 2558. **รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. 2553. **การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐรฎา พวงธรรม. 2553. **การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เตือนใจ รักษาพงศ์. 2551. **การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนีย์ วงศ์ยืน. 2547. **กระบวนการบริหารงานวิชาการในการจัดสถานศึกษา หน่วยที่ 1-7**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธันยพร บุญรักษา. 2553. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

นริศ ภูอาราม. 2560. **การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิวัตร นาคะเวช. 2554. **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝัน**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มหาวิทยาลัยอิสเทิร์นเอเซีย.

บรรจง เจริญสุข. 2552. **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:จามจุรีโปรดักท์.

ปรัชญา เวสารัชช์. 2545. **หลักการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปองทิพย์ เทพอารีย์. 2557. การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา. **วารสารศิลปากรศึกษาศาสตรวิจัย** 6(2): 284-296.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และ สุภาพ ฉัตราภรณ์. 2545. **การออกแบบการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พิเชฐ โพธิ์ภักดี. 2553. **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิษณุ วระแสน. 2555. **แนวทางการแก้ไขปัญหา การลงข้อมูลการตกเกรดสินค้าผิดพลาดในกระบวนการคัดแยกแผ่นเหล็ก.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสณุ ฟองศรี. 2549. **การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.

ภารดี อนันต์นาวี. 2551. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี มิเกลกาไรซาบาล.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โตวณะบุตร. 2542. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มนัส พลายชุ่ม. 2540. **ความถึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดอ่างทอง**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

มีศิลป์ ชินภักดี. 2555. **การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสาหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

เมตต์ เมต์การรุณ์จิต. 2547. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยด์.

ไมตรี บุญทศ. 2554. **การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2546. **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รมย์ พะโยม. 2552. **รูปแบบการบริหารการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัชนีกร ทองสุขดี. 2545. **เอกสารประกอบการสอนวิชาสารสนเทศ.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

_____. 2555. **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ราตรี ศรีไพวรรณ. 2555. **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เริงวรรณ เสวกวรรณ. 2544. **การบริหารการศึกษา.** เพชรบุรี: ม.ป.ท.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2557. **การพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บพิธการพิมพ์

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539. **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

_____. 2543. **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

ลัดดา ศิลาน้อย. 2545. "การรวบรวมแหล่งความรู้ไปสู่งานวิจัยสังคมศึกษา". **วารสารศึกษาศาสตร์.** 26(2): 34-38.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตฤกษ์. 2554. **ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์.

วรรณศจี เนินพรหม. 2553. **การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรและผลการปฏิบัติงานของธุรกิจกรณีศึกษา :องค์กรที่มีการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรหรือองค์กรที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติหรือรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ. 2557. โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** 25(1): 93-102.

วิจารณ์ พานิช. 2553. **Learning by doing.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

_____. 2555. **การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิทยากร เชียงกูล. 2551. **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและแนวทางแก้ไข.** กรุงเทพฯ: วีซีที คอมมิวนิเคชั่น.

วิลาวัลย์ ไพโรจน์. 2540. **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไล แสงเหมือนขวัญ. 2550. **วิจัยและพัฒนาการประกันคุณภาพแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิไล ธนวิวัฒน์. 2541. **การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8

วีระยุทธ์ ชาตะการญจน์. 2551. **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2559. **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบสมดุลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.** นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2553. **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

ศตรัตน์ ทิพย์ผ่อง. 2556. **รูปแบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ สำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศรัณยู พิสิฐอรรถกุล. 2559. **รูปแบบการจัดการความรู้** (Online). www.13nr.org

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. 2556. **Professional Learning Community (PLC)** (Online). www.kruinter.com/show.php?id_quiz=3311&p=1.

ศักดิ์จิต มาศจิตต์. 2550. **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี.

ศิริพงษ์ เศาภายน. 2548. **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. **การจัดากรและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. 2552. **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สกล บุญสิน. 2555. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). **วารสารบริหารธุรกิจ.**

สงัด อุทรานนท์. 2530. **การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สติวดิโอ.

สมชัย จรรยาไพบูลย์. 2555. **รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. 2547. **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพิศ โห้งาม. 2553. **การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมลักษณ์ สันติโรจนกุล. 2548. **การพัฒนางานด้วยระบบคุณภาพและเพิ่มผลผลิต.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. ม.ป.ป.. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์

และเกษตรศาสตร์.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2542. **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สมยงค์ แก้วสุพรรณ. 2552. **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมาน อัศวภูมิ. 2551. **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

สมุทร สมปอง. 2558. **การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน.** บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันติ บุญภิรมณ์. 2552. **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร. 2549. **การพัฒนาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541. **การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีมิตรสยาม.

สิทธิกร สุมาลี. 2561. **เอกสารคำสอน รายวิชา 01162212 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development).** ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. 2554. เอกสารการประชุมทางวิชาการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ เล่ม 2 **แนวคิดและแนวปฏิบัติในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research: CAR).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2551. **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

สุมน อมรวิวัฒน์. 2542. **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์ ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรพล พุฒคำ. 2544. **เอกสารประกอบการสอนหลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. 2556. **ประเด็นร่วมสมัยทางนโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุวิมล ว่องวานิช. 2553. **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.** เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปท.. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. 2541. **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.

_____. 2543. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

_____. 2544. **ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ 2544.** กรุงเทพฯ**:** สำนักนายกรัฐมนตรี.

_____. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547. **การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. 2550. **คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

_____. 2560. **การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC: Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. 2547. **คู่มือการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. 2550. **แนวทางการดำเนินงานของคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. 2560. **คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551. **คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2559. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2560-2564.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2547. **การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

_____. 2548. **รายงานการวิจัยการจัดการเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต: สวนสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. 2548. **มาตรฐานการศึกษาของชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. 2548. **รายงานการวิจัยการจัดการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต: ห้องสมุดประชาชน.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. 2552. **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561).** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. 2557. **อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ. 2554. **รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2556. **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุบรรณ์ พันธวิศวาส และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. 2552. **ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. 2554. **อนาคตภาพรูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เชิงบวกสำหรับชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสาวนิตย์ เจริญชัย และคณะ. 2555. **การเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. 2552. การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมของครัวเรือนอีสานในยุคโลกาภิวัตน์. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** 27(2): 1 – 2.

อำนาจ ศรีพูนสุข. 2551. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 13 เรื่อง **องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อำภา บุญช่วย. 2542. **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. 2550. **การพัฒนารปูแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2546. **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 1988. **การบริหารทักษะ และการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

Akihiko, T. 2006. Implementing lesson study in North American schools, Paper presented at **the APEC International Symposium on Innovation and Good Practice for Teaching and Learning Mathematics through Lesson Study**, Khon-Kaen, Thailand, 13-17 June.

Bénédicte Vanblaere and Geert Devos. 2016. Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. **Teaching and Teacher Education** 57: 26-38.

Brown, Warren B., Moberg, and Denis J. 1980. **Organizational Theory and Management : A Macro Approach.** New York: John Wiley & Sons.

Bulkley, K.E. and Hicks, J. 2005. **Managing community: Professional community in charter schools operated by Educational Management Organizations** (Online). www.emeraldinsight.com.

Bolam, R., McMahon, A., and Smoth, M. 2005. **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities**. London: University of Bristol.

Bryk, A., Camburn, E., and Louise, K.S. 1999. **Professional Learning in Chicago Elementary School: Facilitating Factors and Organizational Consequences**. Educational Administration Quarterly.

Calcasola, K.S. 2009. **The Relationship between Collective Teacher Efficacy and Professional Learning Communities.** Doctorate of Educational Leadership Dissertation in Educational Leadership. New Britain: Central Connecticut State University.

Chi-kin, L., Zhonghua, Z., and Hongbiao, Y. 2011. **A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. Teaching and Teacher Education** 27: 820-830.

Cronbach, Lee. J. 1990. **Essentials of Psychology Testing**. 5th ed. New York:

Harper Collins Publishers Inc.

Dufour, R. 2004. **Professional Communities at work : Best practice For Enhancing Student Achievement.** Bloomington IN: Solution Tree.

DuFour, R., Eaker, R., and DuFour, R. 2005. **On common ground: The power of professional learning communities.** Bloomington, IN: National Education Service.

DuFour. 2010. **Learning by Doing A Handbook for Professional Learning Communities at Work** (Online). http://journal.oas.psu.ac.th/Index.php/asj/article/viewFile/125/688

Fernandez, C. and Yoshida, M. 2004. **Lesson study: A Japanese approach to improving mathematic teaching and learning.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate

Getzels, W. and Guba, E. G. 1975**. Social behavior and the administrator process.** The School Review.

Gilrane, C.P., Roberts, M.L., and Russell, L.A.. 2008. "Building a Community in which Everyone Teaches, Learns and Reads: A Case Study," **The Journal of Educational Research.** 101(6): 333-351

Hord, S. M. 1997. **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.** Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Hord, S. 2004. **Professional Learning community: An overview** (Online). www.sagepub.com.

Hord . *et al*. 2010. **Guiding Professional Learning Communities : Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning.** Thousand Oaks, California: Corwin, Hough, John B.

Hipp, K. K. and Huffman, J. B. 2003. Professional learning community assessment. In J. B. Huffman, & K. K. Hipp. (eds.). **Reculturing schools as professional learning communities.** Lanham, MD: The Scarecrow Press.

Husen, T. and Posttlethwaite, T.N. 1994. **The international encyclopedia of education**.

Isoda, M. 2010. Lesson Study: Japanese Problem Solving Approaches, Paper presented at **APEC Conference on Replicating Exemplary Practices in Mathematics Education**, Koh Samui, Thailand, 7-12 March.

Keeves, J. P. 1988. **Educational research, methodology and measurement: An international handbook.** Oxford: Pergamon Press.

Keeves, J.P. 1997. **Educational research methodology and measurement.** 2nd ed. New York: Perganon.

King, M.B. and Newman, F.M. 2001. **Building school capacity through professional development: Conceptual and empirical considerations.** The International Journal of Educational Management 15(2): 86-94.

Lewis, C. 2002. **Lesson study: A handbook of teacher-led instructional change.** Philadelphia: Research for better school.

Louis K. S., Marks H. M., and Kruse S. 1996. **Teacher's professional community in restructuring schools**. American Educational Research Journal.

Marquardt,M. J. 1996. **Building the Learning Organization: A System Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.

Mitchell, C. and L. Sackney. 2001. **Profound Improvement: Building Capacity for a Learning Community.** Madison, WI: Wisconsin Center for Education Research, University of Wisconsin.

Morrow, J.R. 2010. **Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities For Promoting Professional Growth.** Doctoral Dissertation. North Carolina: Appalachian State University, Boone NC.

Newman, F. M. and Wehlage, G. G. 1993. **"Five Standards of Authentic Instruction. "Educational Leadership** 50(7): 8-12.

North Central Regional Educational Laboratory (NCREL). 2002. **Teacher to teacher: Reshaping instruction through lesson study.** Illinois: North Central Regional Educational Laboratory.

Raj, P. 1996. **Government of Jammu and Kashmir. In Rural Development Department Jammu and Kashmir.** Open University Press.

Research for Better School. 2005. **Lesson study: Frequently asked questions** (Online). www.rbs.org/lessonstudy

Roberts, S. M. and Pruitt, E. Z. 2009. **Schools as professional learning communities: Collaborative activities and strategies for professional development.** Thousand Oaks, Calif: Corwin Press.

Scribner, J.P., Cockrell, K.S., Cockrell, H.D., and Valentine, J.W. 1999. **Creating Professional Communities in School through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process**. Educational Administration Quarterly.

_____. 1990. **Ecology.** Sydney: NSW.

Steiner, E. 1988. **Methodology of theory building.** Sydney: Educology Research Associates.

Stepanek, J. 2001. **A new view of professional development**. Northwest Teacher. (Spring): 2-5.

Stigler, J. and Hiebert, J. 1999. **The teaching gap: Best ideas from the world's teachers for improving education in the classroom.** New York: The Free Press.

Stoll L. and Louis K.S. 2007. **Professional learning community**. New York: Open university Press.

Sergiovanni T. 1994. **Building community in schools** (Online). www.education.vic.gov.au/Documents/about/research/researchelertissue3.pdf

Toole, J.C. and K.S. Louis. 2001. **The Role of Professional Learning Communities In International Education.** New York: Open University Press.

Uphoff, W. and Teurlings, C. 2005. **Collective Learning in Schools: Building Collective Learning Capacity.** Vol.3 No.1: 17-38.

Veugelers, W. and O'Hair, M. J.. 2005. **Network learning for educational change**. Buckingham: Open University Press.

Verbiest, E. *et al*. A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and Student learning. Teaching and **Teacher Education** 24 : 80-91.

Voulalas, D. and Sharp, G. 2005. Creating school as learning communities: obstacles and processes. **Journal of Educational Administration** 43(2): 187-209

Wang-Iverson, P. and Yoshida, M. 2005. **Building our understanding of lesson study.** Philadelphia: Research for Better Schools.

Wells, C. and L. Feun. 2007. "Implementation of Learning Community Principles: A Study of Six High Schools," **National Association of Secondary School Principals Nassp Bulletin** 91(2): 141-151,

Wohlstetter, P. and Griffin, N. 1998. **Creating and sustaining learning communities: Early lessons from charter schools**. Philadelphia: University of Pennsylvania Consortium for Policy Research in Education.

Zmuda, A., Kuklis, R., and Kline, E. 2004. **Transforming schools: Creating a culture of continuous improvement.** Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนสารวิทยา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

โรงเรียนสารวิทยาได้สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจหลัก และขอบข่ายการดำเนินงานจัดการศึกษาทั้งระบบในโรงเรียน อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดกับผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ พึ่งตนเองได้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ และมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ ให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลก สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งการที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดีดังที่กล่าวมานั้น จำเป็นที่ครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โรงเรียนสารวิทยาจึงได้ดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เริ่มต้นจากครูที่รับผิดชอบต่อศิษย์ ที่รวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์องค์กร
2. การใช้ผลประเมินเป็นฐาน
3. การเตรียมความพร้อมองค์กร
4. การเตรียมความพร้อมครู
5. ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน
6. การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก

องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้
2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย
4. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
5. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี
6. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
7. การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
2. ปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้
4. แนะนำการปฏิบัติงาน
5. สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
3. การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือ
4. การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5. การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
3. องค์การแห่งการเรียนรู้
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. คุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ
2. คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. คุณภาพของผู้เรียน

โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

1.1 การวิเคราะห์องค์กร

โรงเรียนสารวิทยาได้ทำการวิเคราะห์องค์กร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระบบ (System approach) ของ Robert G. Owens (1998, p. 64) ที่ได้เสนอทฤษฎีระบบสังคม ชื่อว่า "Sociotechnical systems theory" มาอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบ ซึ่งถือว่าองค์การทางการศึกษาเป็นระบบ ๆ หนึ่ง โดยอยู่ภายในระบบใหญ่ที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยระบบของโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ที่มีอยู่ของสังคม ชุมชน ค่านิยม เป้าหมายที่ต้องการ บุคลากร และงบประมาณ

2) กระบวนการ (Process) ของระบบย่อยต่าง ๆ ได้แก่ ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยด้านบุคลากร ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี และระบบย่อยด้านการดำเนินงาน เป็นต้น

3) ผลผลิต (Outputs) ที่กลับคืนสู่สิ่งแวดล้อม ชุมชนหรือสังคม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

หากพิจารณาโรงเรียนสารวิทยาตามแนวคิดทฤษฎีระบบ (System approach) ของ Robert G. Owens พบว่า โรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญภายใน 4 ประการ ดังนี้

1) งาน (Task) ซึ่งมีจำนวนมากมายในโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหาร การบริการนักเรียน เป็นต้น

2) โครงสร้าง (Structure) ที่ทำให้องค์กรดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของตัวเอง โครงสร้างจะกำหนดรูปแบบของหน้าที่ บทบาท เครือข่ายการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางการสื่อสารและการตัดสินใจ นอกจากนี้โครงสร้างยังกำหนดระบบการไหลของงาน

3) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technological resources) เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ หนังสือและชอล์ก กล้องโทรทัศน์อิเล็กตรอน เท่านั้น แต่ยังรวมถึงโครงการใหม่ ๆ เช่น วิธีการที่เป็นระบบ ลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ หรือการออกแบบวิธีการที่เป็นนวัตกรรมทั้งหลายที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อการบรรลุการดำเนินงานขององค์กร แผนการสอนของครู ตารางการจัดเวลาเรียน และคู่มือการใช้หลักสูตร คือ ตัวอย่างของเทคโนโลยีในองค์กรทางการศึกษา

4) คน (People) หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร

1.2 การใช้ผลประเมินเป็นฐาน

การใช้ผลการประเมินเป็นฐานเป็นการนำผล หรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจมีการวางแผน ติดตาม หรือตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่าการใช้ผลการประเมินก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงาน ดังนั้น โรงเรียนสารวิทยาจึงนำผลการประเมินทั้งผลการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนและผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้จากหน่วยงานกลาง ซึ่งเป็นกลไกการตรวจสอบ ติดตาม และเชื่อถือได้มาพัฒนาปรับปรุงการบริหาร การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยโรงเรียนสารวิทยาได้กำหนดการวิเคราะห์ผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา ความต้องการจำเป็นของโรงเรียน นักเรียนและชุมชน

2) การวิเคราะห์ผลการประเมินระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ผลการประเมินภายในและภายนอก การประเมินผลสัมฤทธิ์ระดับชาติและการประเมินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความสอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและท้องถิ่น

1.3 การเตรียมความพร้อมองค์กร

1) โรงเรียนสารวิทยาได้ดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบและมอบหมายงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2) โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารจัดการระบบงานภายในให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ว่าด้วยการกระจายอำนาจ

3) โรงเรียนมีการวัดผลและประเมินผลที่มีมาตรฐานจากส่วนกลาง โดยเน้นการวัดความรู้ ความเข้าใจและทักษะกระบวนการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับแนวคิดและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

4) โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนที่มุ่งสู่ความเป็นครู มืออาชีพเพียบพร้อมทั้งจิตวิญญาณของความเป็นครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5) โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล (วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ ภาษา)

6) โรงเรียนมีการส่งเสริมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

7) โรงเรียนมีการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น โดยใช้หลักการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สเต็มศึกษา และการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning

8) โรงเรียนมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ไขปัญหา

9) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินที่ผ่านมา มาศึกษา วิเคราะห์เพื่อปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity) จุดเน้น (Reorientation) ของโรงเรียน เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

10) โรงเรียนมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก มีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันในทุกขั้นตอน

11) โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรอย่างเพียงพอ เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวคิด/ทักษะแห่งศตวรรษ ที่ 21

12) โรงเรียนมีการบริหารโครงการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาระยะ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบพร้อมทั้งมีการรายงานต่อสาธารณชนได้อย่างน่าเชื่อถือ

13) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการเพิ่มเติมทักษะชีวิต และทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับพลวัตที่จะเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

14) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการใช้เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือ/สื่อในการจัดการเรียนการสอน

15) โรงเรียนมีการพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ทันยุค ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21

16) สถานศึกษามีการบริหารจัดการแบบพอประมาณ สร้างความสมดุลในการบริหารงานภายในโรงเรียน ไม่มุ่งเน้นงานไปอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนเกินไป

17) โรงเรียนมีการวางแผนในอนาคต เกี่ยวกับงานด้านอาคารสถานที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งด้านกายภาพของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้มีความพร้อมกับพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

18) โรงเรียน มีการสร้างแบรนด์ (Brand) ของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา

19) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดของคุณภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

20) โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-life Learning) ภายในโรงเรียนมีความยืดหยุ่น จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความทันสมัย สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา

1.4 การเตรียมความพร้อมครู

1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์

3) มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิด เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5) มีทักษะการสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพ และสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามวัย และให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ และเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับกลายเป็นผู้พัฒนา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรม และเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม

7) มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริม พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

1.5 ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน

1) โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ที่ระบุว่าผู้ที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพครูต้องมีความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ ด้านการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน ซึ่งลักษณะเด่นของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จะมีลักษณะเป็นวงจรเรียกว่า วงจรการปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นหลักการวิจัยและพัฒนาที่ทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมไปทดลองใช้ ประเมินและพัฒนานำไปใช้

ทดลอง ประเมินและพัฒนากลับไปทดลองซ้ำใหม่ โดยเป้าหมายของครูผู้ทำวิจัย คือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2) การพัฒนาครู ถือปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานในโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยพัฒนาให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การสร้างสื่อและนวัตกรรมการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศทางการศึกษา การจัดการความรู้ และการพัฒนารูปแบบการสอน วิธีสอนและเทคนิคการสอน โดยดำเนินงานอย่างสอดคล้องกัน และมีความเหมาะสมกับความเป็นไปได้ของบริบทของสถานศึกษา

3) การสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาบุคลากร การใช้กระบวนการนิเทศภายในการติดตามตรวจสอบ การดำเนินงาน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม การระดมทรัพยากรและสรรพกำลังจากชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.6 การมีส่วนร่วมสนับสนุนจากภายนอก

กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน สมาคมศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานกับโรงเรียน ดังนี้

1) ร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการในการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ สภาพการดำเนินงานด้านบริหาร การจัดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพทางภูมิศาสตร์หรือบริบทของชุมชน การปกครอง อาชีพ สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นตลอดจนวัฒนธรรมประเพณี และค่านิยมของท้องถิ่น

2) ร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมาย จุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นตามสภาพจริง

3) ร่วมส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมืออาชีพ เสนอความคิดเห็นพัฒนาเชิงวิชาการสนับสนุนหรือระดมทุนทรัพย์ เพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ติดตามการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

4) ร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมสถานที่ของโรงเรียน และให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสื่อ/อุปกรณ์แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการจัดสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง

5) ติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพสถานศึกษา โดยให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่องเป็นระบบ บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของสถานศึกษาได้ชัดเจนตามสภาพจริง

2. องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา

2.1 การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาครูนั้นมีหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญมากในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพด้วยการใช้ ให้ใจ ร่วมใจ ตั้งใจ และเปิดใจ การพัฒนาครูในวัยผู้ใหญ่จึงต้องใช้หลากหลายวิธีการและรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยโรงเรียนสารวิทยาได้ใช้รูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually guided)

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ

3) รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in development process)

4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนาน และใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming)

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action-based research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (Quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total quality management) เป็นต้น

การพัฒนาครูด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) เป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญและเหมาะสมกับครูในการพัฒนาตามยุคสมัยนี้ ด้วยเทคนิคและยุทธวิธีที่ช่วยให้ครูได้มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกลุ่มเองตามความสมัครใจในการพัฒนา แก้ไขปัญหา และในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นเชิงปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยเป็นการร่วมพัฒนาบทเรียนพร้อมกัน และช่วยให้ครูผู้สอนไม่โดดเดี่ยวในการพัฒนาผู้เรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีขนาดใหญ่ขึ้น จากในโรงเรียนสู่นอกโรงเรียน และเกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับเชิงองค์ความรู้ที่เป็นแก่นของความรู้ และเกิดการพัฒนาในทุกระดับองค์กรและส่วนงานการศึกษา

2.2 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนสารวิทยา มีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผน (Plan) หลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งก็คือ ขั้นตอนการเขียนโครงร่างงานวิจัย

2) การปฏิบัติการ (Act) เป็นการปฏิบัติการวิจัยตามแผน หรือโครงร่างที่กำหนด

3) การสังเกต (Observe) เป็นการบันทึกข้อมูล หรือสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การบันทึกสนาม แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสำรวจรายการ การบันทึกเสียง การใช้สังคมมิติ

4) การสะท้อนผล (Reflect & Revise) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงาน ให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์ วิจารณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่าย

การปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานมีการสื่อสาร การประสานงานและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่างและล่างขึ้นบน ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องด้วยการอยู่ร่วมกันของคนต้องอาศัยหลักการพื้นฐาน โรงเรียนสารวิทยาจึงให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ สมาชิกทุกคนในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน และสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น โดยโรงเรียนสารวิทยา ได้กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

1) ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในโรงเรียน ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานและหัวหน้าทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน

2) ร่วมคิด (Head) หมายถึง การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดีมีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานก็จะราบรื่น เมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3) ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงาน ซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน

นอกจากนี้ในกระบวนการหรือวิธีการทำงาน มีสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ ได้แก่

1) การสื่อความ การสร้างทีมงานต้องอาศัยบรรยากาศ การสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2) การตัดสินใจ การสร้างทีมงานต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

3) ภาวะผู้นำ การสร้างทีมงานควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน ได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ใช่การผลัดกันเป็นหัวหน้า ต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่า ได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความหมาย ปรารถนาที่จะทำอีก

4) การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม กำหนดให้มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่า ผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

6) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง โดยการพัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวกสมาชิกความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการให้รางวัล สนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม

2.4 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนสารวิทยาได้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ผสานแนวคิดทั้งหมดไว้ด้วยกัน สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 การสร้างบรรยากาศแบบเปิด ให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.4.2 ทำการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ แก่สมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อองค์การ โดยวินัยทั้ง 5 ประการ ประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) บุคลากรขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเนื่อง มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือการที่บุคลากรในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเอง ให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์การ สร้างความตระหนัก และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์

ซึ่งกันและกัน ในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้จะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกัน เป็นระบบขององค์การ

2.4.3 ทำการพัฒนาองค์การเรียนรู้ในระดับองค์การ คือ การสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้

2.4.4 ทำการพัฒนาตัวผู้นำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ

2.4.5 กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.4.6 กำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะของงานที่ท้าทายและการสนับสนุน

2.4.7 พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

2.5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี

โรงเรียนสารวิทยาได้จัดโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึง และการให้บริการ หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาการเรียนการสอนโดยดำเนินงาน ดังนี้

1) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศ ให้มีหน้าที่จัดทำข้อมูลตามระบบการใช้โปรแกรมข้อมูลสารสนเทศ ให้เข้ารับการอบรมในโปรแกรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดขึ้น บุคลากรในด้านนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่

2) จัดให้มีระบบติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการกรอกข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3) ให้การสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ให้ได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) กำหนดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของข้อมูลสารสนเทศที่ทางสถานศึกษาได้จัดทำขึ้นก่อนนำไปใช้ เพื่อให้เกิดผลดีต่อภาพพจน์ของโรงเรียน

5) สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ทุกคนมีความรู้และสามารถสืบค้นข้อมูลสารสนเทศที่ทางโรงเรียนจัดทำขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยมีการจัดทำห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ไว้ให้บริการและให้ผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลสารสนเทศในด้านต่าง ๆ เป็นผู้แนะนำขั้นตอนการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

6) จัดตั้งคณะทำงานเฉพาะ เพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงานและกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ชัดเจน เพื่อเป็นเข็มทิศให้แก่ผู้รับผิดชอบ

7) จัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่เพียงพอบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ความจำเป็น ทันสมัยและคุ้มค่าต่อการลงทุน

8) ระบบจัดการสารสนเทศ โดยการจัดหาและพัฒนาระบบจัดการสารสนเทศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานและนโยบายของสถานศึกษา ภายในกรอบแนวคิดที่ว่า ดูดี ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน

9) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วยทักษะพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การออกแบบ พัฒนา และวิจัยสื่อ นวัตกรรมการสอนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสืบค้นแหล่งเรียนรู้ในอินเทอร์เน็ต และทักษะการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการดำเนินงานต้องตั้งอยู่บนฐานของความต้องการของครู การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และการสนับสนุนที่เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ที่ครูต้องการ

10) จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีความสะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบบริการที่เอื้อแก่ผู้เรียนทั้งเวลา และสถานที่ส่งเสริม และเปิดโอกาส

ให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ สร้างกระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.6 การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

2.6.1 ภาพรวมของสถานศึกษา (School Profile) เป็นการนำเสนอข้อมูลโดยสังเขป เพื่อแสดงความเป็นมา สภาพปัจจุบันเป็นการนำเสนอข้อมูลโดยสังเขป และทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา

1) ข้อมูลทั่วไปของชุมชน ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์การศึกษา การประกอบอาชีพ เศรษฐกิจ การปกครอง ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม ฯลฯ

2) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

3) โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน แผนภูมิการบริหารงาน พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่

4) โครงการสร้างการจัดการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการ และการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการของชุมชน

5) มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2.6.2 ทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จะมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชน ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ก) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นเจตนารมณ์หรือความตั้งใจที่กว้าง ๆ ครอบคลุมทุกภารกิจของโรงเรียน มุ่งการคิดไปข้างหน้า แสดงถึงความคาดหวังในอนาคต ข้อความ วิสัยทัศน์ จะสื่อถึงอุดมการณ์ หลักการ ความเชื่อ และอนาคตที่พึงประสงค์ของโรงเรียนและชุมชน ข้อความวิสัยทัศน์จะต้องมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน “โรงเรียนสารวิทยามีคุณภาพระดับมาตรฐานสากล ก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมดี ผู้เรียนมีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข”

ข) ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่แสดงเจตนารมณ์และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ ซึ่งพันธกิจของโรงเรียนสารวิทยา มีดังนี้

1) พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม

2) ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

4) พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

5) จัดกระบวนการการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

6) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลัก ธรรมาภิบาล

7) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

8) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

ค) เป้าหมายของสถานศึกษา (School Goals) เป็นข้อความที่ระบุผลลัพธ์ปลายทาง ที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ภารกิจที่กำหนดมีความเป็นไปได้และมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน เช่น ในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม

การเรียนรู้การจัดองค์กร การพัฒนาวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของชุมชน เป็นต้น เป้าหมายที่กำหนดในระดับนี้ เป็นผลลัพธ์ปลายทางที่โรงเรียนคาดหวัง จะบรรลุภายในช่วงเวลาที่กำหนด ลักษณะการเขียนยังเป็นผลลัพธ์กว้าง ๆ

2.6.3 แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นแผนที่กำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะที่กำหนด แผนปฏิบัติการประกอบด้วยรายละเอียดของกิจกรรม หรือขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้รับผิดชอบแต่ละกิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติ กรอบเวลา งบประมาณ และแหล่งงบประมาณ รูปแบบการเขียนแผนปฏิบัติการของโรงเรียนสารวิทยา ใช้เป็นตารางซึ่งจะช่วยให้เห็นความเชื่อมโยง ตั้งแต่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ มาตรฐานที่เป็นจุดเน้นของการพัฒนา วิธีการประเมินผล ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบ กรอบเวลา งบประมาณในแต่ละกิจกรรม

2.6.4 การระดมทรัพยากร ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จะต้องแสดงให้เห็นถึงแหล่งสนับสนุนงบประมาณ และสรุปงบประมาณในแผนพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะต้องบอกจำนวนงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี และแหล่งที่สถานศึกษาจะสามารถระดมทรัพยากร และสนับสนุนงบประมาณได้

2.6.5 การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่าย โรงเรียนสารวิทยามีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่าย และแหล่งวิทยาการภายนอก เพื่อสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งควรจะต้องเขียนไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ

2. โรงเรียนได้ศึกษาทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

3. โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา (รวมถึงผู้แทนจากชุมชน) ประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด

4. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา (ซึ่งมีผู้แทนจากชุมชนร่วมด้วย)

5. ประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียน และบุคลากรทั่วไปทราบ

แผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มิได้กำหนดตายตัวว่ารอบระยะเวลาของแผนจะครอบคลุมกี่ปี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของสถานศึกษา หรือนโยบายของต้นสังกัดที่จะกำหนดกรอบระยะเวลาได้ตามความเหมาะสม และวิถีการปฏิบัติของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งอาจจัดทำเป็นแผน 1 ปี หรือ 2-3 ปีก็ได้

2.7 การส่งเสริมสนับสนุนจากต้นสังกัด

โรงเรียนสารวิทยา ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานต้นสังกัด มีบทบาทหน้าที่ และภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกับครูในการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ระหว่างที่ทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้ดำเนินงานไป และในขณะเดียวกันก็ช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วงไป เพื่อให้คุณภาพของนักเรียน เข้าสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้เร็วขึ้น และโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยได้กำหนดการดำเนินงาน ดังนี้

1) ร่วมกันสร้างความตระหนัก ความเชื่อ และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่

3) รับการนิเทศ กำกับดูแลและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

4) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กิจกรรม/รูปแบบและเทคนิค นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีประสิทธิภาพทั้งในและต่างประเทศ

5) ให้ความร่วมมือในการดำเนินการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปี และแจ้งผลให้สถานศึกษาทราบ รายงานผลให้สาธารณชนรับทราบ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป

6) ศึกษาเอกสารแนวทาง/คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเผยแพร่ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา

7) จัดสรรทรัพยากร ทั้งงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษา และดำเนินงานที่เกี่ยวข้องตามกรอบที่กำหนด

8) ติดตามตรวจสอบการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกปี

9) ร่วมศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และถอดประสบการณ์เผยแพร่ต่อไป

10) ร่วมวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา จากการประเมินการจัดการเรียนการสอน แล้วประมวลผลเป็นระบบข้อมูลสารสนเทศ

11) สรุปและเผยแพร่รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาต่อสาธารณชนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

12) รับการนิเทศ ติดตามและตรวจสอบเพื่อให้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่เข้มแข็งสามารถนำสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างสอดคล้องต่อเนื่อง

13) นำผลการติดตามตรวจสอบมาปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลการดำเนินงานหรือความสำเร็จ

3. องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

กระบวนการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสารวิทยาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนสารวิทยา ได้อุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนพัฒนาโรงเรียน แบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ศึกษาและวิเคราะห์วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนคู่คิด เครือข่ายหรือสมาคมทางวิชาชีพให้เกียรติ และไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน เคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการเสาะแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนจากเพื่อนในโรงเรียนและต่างโรงเรียน มีความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ตระหนักและเห็นความสำคัญของการประเมิน กำกับติดตามเพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ยอมรับถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนด้วยการร่วมมือ และตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบ

3.2 ปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนสารวิทยาได้ร่วมระดมสรรพกำลังจากทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ ร่วมจัดกิจกรรมการอบรมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวบรวม และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ในงานกิจกรรมที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้ผู้เรียนตื่นตัวที่จะเรียนรู้ ใช้เทคนิควิธีสอนที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนรู้ และพัฒนาการความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น การทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การเผยแพร่

ผลงานวิจัยในชั้นเรียน แก่เพื่อนครูในโรงเรียน เผยแพร่ และนำเสนอผลงานวิจัยแก่บุคคลากรนอกโรงเรียน ร่วมจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียน

3.3 ร่วมมือกับเพื่อนครูเพื่อการเรียนรู้ ครูโรงเรียนสารวิทยาร่วมกับเพื่อนครูเรียนรู้และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพการเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไข พัฒนาสื่อการเรียนการสอน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน เสริมสร้างศักยภาพการประเมินผลที่เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้เรียน พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประเมินความสำเร็จของเทคนิค วิธีสอนจากผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุง และพัฒนาเทคนิควิธีสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ใช้กลยุทธ์เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัย เพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พูดคุยและสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด แสดงความรับผิดชอบต่อผลงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

3.4 แนะนำการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนสารวิทยา มีส่วนร่วมในการเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนครู การได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเพื่อนครู มาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำราแก่เพื่อนครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนตามเพื่อนครูที่มีผลการปฏิบัติที่ดี นำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองผู้เรียน มาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อแสวงหานวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงานการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเอง สนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนเป็นประจำ เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.5 สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ในการสนทนาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อ และวิธีสอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคในการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน
2) ด้านการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกัน

3) ด้านโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งในและนอกโรงเรียนร่วมกัน

4) ด้านความเหมาะสมของระยะเวลาและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

5) ด้านความชัดเจนและความเหมาะสมของระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน

6) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

7) ด้านคุณภาพผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

8) ด้านความชัดเจนและเหมาะสมของเครื่องมือประเมินคุณภาพผู้เรียน

9) ด้านกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

10) ด้านความชัดเจนและเหมาะสมในการประเมินผลการจัดการศึกษา จากหน่วยงานภายนอก

11) ด้านกระบวนการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทุกฝ่ายในโรงเรียน มีส่วนร่วม

4. องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นวิธีการดำเนินงาน ที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอน โดยกลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ดังนี้

4.1 การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมการจัดกิจกรรม การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู การใช้คำถามชี้นำเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทางวิชาชีพ การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง การทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจน การแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.2 การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว ตลอดจนสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

4.3 การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งเสริมการยอมรับ และความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.4 การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ปกครอง องค์การทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

4.5 การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นระบบตรวจสอบ และประเมินผลการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแม่นยำและเชื่อถือได้ ตลอดจนการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน

5. องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครู เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนสารวิทยา ตามคู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนสารวิทยาได้ใช้เป็นองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการที่ทีมงานมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน โดยเป็นการมองเริ่มจากผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำแล้วทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละคนในทีมที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

5.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นกลุ่มทำงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน จนเกิดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

5.3 ภาวะผู้นำร่วม เป็นภาวะที่ผู้นำเป็นผู้สร้างให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน และเกิดจากภาวะที่ผู้นำกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู

5.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ของครูจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกมากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ด้วยการแลกเปลี่ยนและแนะนำ การทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งเป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เป็นการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์จนสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ สามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้ โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5.5 ชุมชนกัลยาณมิตร เป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความ คิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร เป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

5.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน เป็นการลดความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทที่ชุมชนมี ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา โอกาส สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของกลุ่ม โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

6. องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

6.1 การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนสารวิทยาได้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับบุคลากรในโรงเรียนคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนทราบ แล้วทำการศึกษาทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน เพื่อใช้ในการประชุมวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในช่วงเวลาที่กำหนด อีกทั้งโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร โดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษาและประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ

6.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนโดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการที่ปรึกษาและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

1) การสร้างความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในโรงเรียน ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานและหัวหน้าทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน (ร่วมใจ)

2) การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเองและต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานก็จะราบรื่นเมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน (ร่วมคิด)

3) การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน (ร่วมทำ)

6.3 องค์การแห่งการเรียนรู้

โรงเรียนสารวิทยา ได้พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างบรรยากาศแบบเปิด ให้สมาชิกในองค์การได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาวินัยทั้ง 5 ประการ แก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นการปรับพื้นฐานวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติต่อตนเองและต่อโรงเรียน มีการสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้แล้วทำการพัฒนาตัวผู้นำให้เกิดทักษะต่าง ๆ ต่อการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ มีการกำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ อีกทั้งมีการกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะ เข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะของงานที่ท้าทายและการสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ

6.4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสารวิทยาสรุป ได้ดังนี้

1) การศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2) เป็นการอำนวยความสะดวกในการเรียน เพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำ ออกแบบกิจกรรมและแก้ไขข้อผิดพลาด ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียน สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง

3) การส่งเสริมให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจากวิธีการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งฝึกความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

4) การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เพื่อให้การเรียนรู้เกิดจากบทบาทของผู้เรียนเองในการกำหนดสาระที่จะเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ

5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง เพื่อได้ข้อความรู้ที่เกิดจากการแสวงหาหรือปฏิบัติจนเข้าใจ จดจำได้ รู้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมมือ และมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสพูดคุยปฏิบัติแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครูในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้มีความรู้และประสบการณ์กว้างขึ้น และสอดคล้องกับลักษณะทางสังคมของมนุษย์

7) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อเข้าใจตนเองเกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัด และพัฒนาการของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง

8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ค้นพบไปใช้ เพื่อให้นักเรียนได้ตรวจสอบประสิทธิภาพของข้อความรู้ที่ได้มาด้วยตนเอง กับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป

โรงเรียนสารวิทยาตระหนักว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ต้องให้สอดคล้องกับยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน หรือยุคโลกาภิวัตน์ ให้ความสำคัญกับผู้เรียน จัดตามความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ผู้เรียนมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครู ทำให้มีความรู้และประสบการณ์กว้างขึ้น และสอดคล้องกับลักษณะทางสังคมของมนุษย์ คือสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ และรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป ครูผู้สอนทำหน้าที่การอำนวยความสะดวกในการเรียนเพื่อคอยช่วยเหลือแนะนำ ออกแบบกิจกรรม และแก้ไขข้อผิดพลาด ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง

6.5 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนสารวิทยา มีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรการวิจัย 4 ขั้นตอน ขั้นแรก คือ การวางแผน (Plan) หลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข ซึ่งก็คือขั้นตอนการเขียนโครงร่างงานวิจัย ขั้นตอนที่ 2 คือการปฏิบัติการ (Act) เป็นการปฏิบัติการวิจัยตามแผนหรือโครงร่างที่กำหนด ขั้นตอนที่ 3 คือการสังเกต (Observe) เป็นการบันทึกข้อมูล หรือสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การบันทึกสนาม แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสำรวจรายการ การบันทึกเสียง การใช้สังคมมิติ และขั้นตอนที่ 4 เป็นการสะท้อนผล (Reflect & Revise) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์ วิจารณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนจะต้องดำเนินการตามวงจร PAOR หลายรอบ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ที่สุด

7. องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ผลการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

7.1 คุณภาพกระบวนการบริหารและการจัดการ

1) เป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการชุมชน นโยบายรัฐบาล แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นไปได้ในการปฏิบัติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างได้

3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเป็นแบบอย่างได้

4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ตรงตามความต้องการของครูและสถานศึกษา และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนางาน

5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและมีความปลอดภัย

6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

7.2 คุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

7.2.1 ความสามารถด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1) มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

2) สามารถจัดเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงและบูรณาการเนื้อหา

3) สามารถกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา

4) สามารถวิเคราะห์และจัดลำดับเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน

7.2.2 ความสามารถด้านกลยุทธ์การสอน ประกอบด้วย

1) จัดเตรียมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรู้ที่สัมพันธ์กับเนื้อหา

2) เลือกและใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สำหรับเนื้อหา ผู้เรียน ชั้นเรียน และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

3) เพิ่มความเข้าใจของผู้เรียน โดยการอธิบายและเชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนในชั้นเรียนกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน

4) กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ผ่านการตั้งคำถาม และให้ผลสะท้อนกลับ

5) ให้นักเรียนใช้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา

7.2.3 ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1) นำเสนอจุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน

2) ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย โดยพิจารณาจากความหลากหลายของผู้เรียน

3) ให้ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินผล

7.2.4 ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย

1) ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริม และกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

2) ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน

3) พัฒนาสื่อเทคโนโลยี เพื่อประกอบการจัดการเรียนการสอน

7.2.5 ความสามารถด้านหลักสูตร ประกอบด้วย

1) เข้าใจหลักสูตรของวิชาที่เกี่ยวข้อง

2) วิเคราะห์และออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ที่มีการบูรณาการเนื้อหาของวิชาที่เกี่ยวข้อง

3) วิเคราะห์และออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาในชีวิตจริง และมีการท้าทายความรู้ และกระบวนการคิดแก้ปัญหาของผู้เรียน

7.2.6 ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย

1) การกำหนดปัญหาหรือประเด็นปัญหา
2) การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและบรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา
3) การวางแผนปฏิบัติและกำหนดทางเลือกหลากหลาย
4) สามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
5) การทดลอง รวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยในชั้นเรียน
6) การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

7.3 คุณภาพของผู้เรียน

7.3.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1) ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

2) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

3) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้

4) ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีการนำไปใช้และเผยแพร่

5) ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน อย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

6) ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น และการทำงานหรืองานอาชีพ

7.3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

1) ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี สูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดเป็นแบบอย่างได้

2) ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย

3) ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4) ผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมสูงกว่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ภาคผนวก ข

รายงานประจำปีโรงเรียนสารวิทยา ปีการศึกษา 2561-2562

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินตนเอง

(ตารางผลการประเมินคุณภาพการศึกษา)

รายงานประจำปี ๒๕๖๑
ANNUAL REPORT 2018

โรงเรียนสารวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือให้จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งสถานศึกษาได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

โรงเรียนสารวิทยาขอขอบคุณ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าสารวิทยา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการบริหารงานโรงเรียนสารวิทยา ตลอดจนคุณครู และนักเรียนทุกคนที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานของโรงเรียน และขอขอบคุณคณะทำงานทุกท่านที่ร่วมดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

(นายประวัติ สุทธิประภา)

ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

การให้ความเห็นชอบเอกสาร

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

โรงเรียนสารวิทยา

****

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ ของโรงเรียนสารวิทยา ฉบับนี้ เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในที่นำเสนอผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ภายใต้บริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาแล้วเห็นชอบให้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

(ดร.วราวุธ ตีระนันทน์)

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนสารวิทยา

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินตนเอง

ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ โรงเรียนสารวิทยาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา และค่าเป้าหมายระดับคุณภาพดีเยี่ยม ทุกมาตรฐาน แสดงผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังตาราง

<u>ตาราง</u> ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๑

มาตรฐาน	๒๕๖๑		
	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ผลการพัฒนา
มาตรฐานที่ ๑ คุณภาพของผู้เรียน	**ยอดเยี่ยม**	**ดีเลิศ**	**-๑**
๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	**ยอดเยี่ยม**	**ดีเลิศ**	**-๑**
๑. มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	**+๑**
๒. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	**+๑**
๓. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๘	+๑
๔. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	**+๑**
๕. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๓	**+๑**
๖. มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒	+๑
๑.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน		**ยอดเยี่ยม**	
๑. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	+๑
๒. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๒	**+๑**
๓. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๗	+๑
๔. สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	ร้อยละ ๙๔	ร้อยละ ๙๖	+๑
๕. ความกตัญญูกตเวที	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	+๑
มาตรฐานที่ ๒ กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
๒.๑ มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
๒.๒ มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
๒.๓ ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย	ดี	ดี	+๑
๒.๔ พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	+๑
๒.๕ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
๒.๖ จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๖๙	-๑
มาตรฐานที่ ๓ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
๓.๑ จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ร้อยละ ๘๖	๘๖.๗๐	+๑
๓.๒ ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ดีเลิศ	ดีเลิศ	+๑
๓.๓ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	+๑
๓.๔ ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๗.๔๐	+๑
๓.๕ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
ภาพรวม	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+๑
หมายเหตุ +๑ หมายถึง ผลการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์/ค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด -๑ หมายถึง ผลการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์/ค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด			

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR ปีการศึกษา 2561

(ฉบับเต็ม)

ANNUAL REPORT 2019

รายงานประจำปี 2562

โรงเรียนสารวิทยา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2562 จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่ได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่งคือให้จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ซึ่งสถานศึกษาได้มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

โรงเรียนสารวิทยาขอขอบคุณ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าสารวิทยา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการบริหารงานโรงเรียนสารวิทยา ตลอดจนคุณครู และนักเรียนทุกคนที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน การบริหารงานของโรงเรียน และขอขอบคุณคณะทำงานทุกท่านที่ร่วมดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

การให้ความเห็นชอบเอกสาร
รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562
โรงเรียนสารวิทยา

****

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนสารวิทยา ฉบับนี้ เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายในที่นำเสนอผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนภาพความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา ภายใต้บริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาพิจารณาแล้วเห็นชอบให้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

(ดร.วราวุธ ตีระนันทน์)
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนสารวิทยา

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินตนเอง

ในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนสารวิทยาได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา และค่าเป้าหมายระดับคุณภาพ **ยอดเยี่ยม** ทุกมาตรฐาน แสดงผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ดังตาราง

ตารางผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2562

มาตรฐาน	2562		
	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	ผลการพัฒนา
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน	**ยอดเยี่ยม**	**ยอดเยี่ยม**	+1
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน			
1. มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80.23	+1
2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80.07	+1
3. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90.29	+1
4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90.29	+1
5. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละ 75	ร้อยละ 75.57	+1
6. มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 91.85	+1
1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน			
1. การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 92.85	+1
2. ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 79.54	- 1
3. การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	+1
4. สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	ร้อยละ 95	ร้อยละ 98.67	+1
5. ความกตัญญูกตเวที	ร้อยละ 95	ร้อยละ 97	+1
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+1
2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+1
2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+1
2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย	ดีเลิศ	ดีเลิศ	+1
2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ร้อยละ 85	ร้อยละ 86	+1
2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+1
2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 75	-1
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ยอดเยี่ยม	ยอดเยี่ยม	+1
3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้	ร้อยละ 87	ร้อยละ 88.20	+1
3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ร้อยละ 85	ร้อยละ 87.32	+1
3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	ร้อยละ 90	ร้อยละ 93	+1
3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน	ร้อยละ 97	ร้อยละ 97.16	+1
3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	+1
ภาพรวม		ยอดเยี่ยม	+1
หมายเหตุ +1 หมายถึง ผลการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์/ค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด -1 หมายถึง ผลการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์/ค่าเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด			

รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR ปีการศึกษา 2562

(ฉบับเต็ม)

ภาคผนวก ค

ผลงานของนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัล
จากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2561

ตารางผนวกที่ 1 ผลงานนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2561

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	รายการ	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1	ภาษาต่างประเทศ	คณะความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ Ritsumeikan Asia Pacific University ประเทศญี่ปุ่น มอบทุนการศึกษาให้นักเรียน ระดับชาติ	1	-
		Korean Government Invitation Program for Students from Partner Countries National Institute for international Education Korean Ministry of Education ระดับชาติ	2	-
		โครงการเยาวชนแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมไทย-ญี่ปุ่น TJYec ระดับชาติ	8	-
		การแข่งขันเปิดพจนานุกรมภาษาญี่ปุ่น ระดับชาติ	1	-
		การแข่งขันเขียนพู่กันภาษาญี่ปุ่น ระดับชาติ	1	-
		การแข่งขันเขียนพับกระดาษแบบญี่ปุ่น ระดับชาติ	3	-
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	34	8
2	ภาษาไทย	การแข่งขันตอบปัญหาสารานุกรมไทย ครั้งที่ 24 ระดับชาติ	3	-
		ครูดีของแผ่นดินขั้นพื้นฐาน	-	1
		ปิยชนน์ คนการศึกษา	-	5
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับชาติ		2
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา		16
3	วิทยาศาสตร์	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา		7

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	รายการ	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
4	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	การแข่งขันหน้าที่พลเมืองและศีลธรรมเพชรยอดมงกุฎ ครั้งที่ 1 ระดับชาติ	5	-
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	4	
5	สุขศึกษาและพลศึกษา	กีฬาฟุตบอลทีมไทย ตัวแทนทีมชาติ รุ่นอายุ 19 ปี เข้าแข่งขัน “AFF U-19 Championship 2018” ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ระดับชาติ	2	-
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับชาติ	2	-
6	ศิลปะ	วงโยธวาทิตโรงเรียนสารวิทยา ได้รับรางวัลชนะเลิศ Brass Line Battle และ Street Parade รวมทั้งยังได้รับรางวัล Street Parade Best Music ในการประกวด City of Bacoor International Music Championships (BIMC) ณ ประเทศฟิลิปปินส์ ระดับชาติ	90	8
		นักเรียนได้รับคัดเลือกเป็นเด็กและเยาวชนที่นำชื่อเสียงมาสู่ประเทศชาติด้านศิลปะดนตรี ประจำปี 2562 ระดับชาติ	1	-
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา		8
7	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	โครงการประกวดแข่งขันการทำตลาดออนไลน์ ครั้งที่ 4 (E-Commerce Young Talent Season 4: Digital Content 4.0) ระดับชาติ	4	-
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 68 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	15	16

ตารางผนวกที่ 2 ผลงานนักเรียนและครูที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ประจำปีการศึกษา 2562

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	รายการ	รางวัลที่ได้รับ	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1	ภาษาต่างประเทศ	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับชาติ	รองชนะเลิศอันดับ 1	1	2
			รองชนะเลิศอันดับที่ 2	5	2
			เกียรติบัตรเหรียญทอง	13	8
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	2	1
		การแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่นประจำปี 2562 ระดับชาติ	เกียรติบัตรเหรียญเงิน	2	2
		การแข่งขันทักษะภาษาจีน Friendship Cup ครั้งที่ 11 ระดับภาค	ชนะเลิศ	2	2
		การแข่งขันทักษะภาษาอังกฤษของโรงเรียน EP/MEP ภาคกลางและภาคตะวันออก โซน A ระดับภาค	เกียรติบัตรเหรียญเงิน	10	4
		การแข่งขันทักษะภาษาจีน ครั้งที่ 10 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ชนะเลิศ	1	1
			รองชนะเลิศอันดับ 1	1	1
			รางวัลชมเชย	2	2
		การแข่งขันทักษะภาษาญี่ปุ่นประจำปี 2562 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	รองชนะเลิศอันดับ 1	2	2
			รองชนะเลิศอันดับ 2	1	2
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ชนะเลิศ	21	9
			รองชนะเลิศอันดับที่ 1	1	1
			เกียรติบัตรเหรียญทอง	12	6
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	11	8
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	2	1

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	รายการ	รางวัลที่ได้รับ	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
2	ภาษาไทย	ปิยชนน์ คนการศึกษา ระดับชาติ	เกียรติบัตร	-	4
		งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	รองชนะเลิศอันดับที่ 1	1	1
			รองชนะเลิศอันดับที่ 2	1	1
			เกียรติบัตรเหรียญทอง	3	3
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	3	2
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	2	2
3	คณิตศาสตร์	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	เกียรติบัตรเหรียญเงิน	2	1
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	4	3
4	วิทยาศาสตร์	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	ชนะเลิศ	2	2
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	4	2
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	12	7
5	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	เกียรติบัตรเหรียญทอง	2	2
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	2	2
6	สุขศึกษาและพลศึกษา	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	เกียรติบัตรเหรียญเงิน	4	4
7	ศิลปะ	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	รองชนะเลิศอันดับที่ 1	2	2
			รองชนะเลิศอันดับที่ 2	4	2

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ที่	กลุ่มสาระการเรียนรู้	รายการ	รางวัลที่ได้รับ	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
			เกียรติบัตรเหรียญทอง	17	4
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	15	5
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	1	1
8	การงานอาชีพและเทคโนโลยี	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	รองชนะเลิศอันดับที่ 1	3	1
			รองชนะเลิศอันดับที่ 2	3	2
			เกียรติบัตรเหรียญทอง	3	1
			เกียรติบัตรเหรียญเงิน	3	1
			เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	8	3
9	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 69 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	เกียรติบัตรเหรียญทองแดง	9	2

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัย
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

1. **ดร.สุชาติ กลัดสุข**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

วุฒิการศึกษา Doctor of Organization and Transformation: DODT SEBU's Doctor University สาขาวิชาการพัฒนาและการปฏิรูปองค์การ มหาวิทยาลัยเซบู ประเทศฟิลิปปินส์

2. **นายวีระศักดิ์ ศรีสังข์**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

3. **ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระอุปถัมภ์ฯ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

4. **ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา

วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. **ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี**

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประธานสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. **ดร. ลาวัลย์ พิชญวรรธน์**

ตำแหน่ง นักวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิด้านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3. **ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

4. **ดร.สมพร สังวาระ**

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

5. **ดร.มาเรียม ซอหมัด**

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรง
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1. **ดร.จินตนา ศรีสารคาม**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

   วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. **ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา

   วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. **ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

4. **ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

   วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

5. **ดร.รังสรรค์ นกสกุล**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพลีลา

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. **ดร.สหชัย สาสวน**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

2. **ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช**

   ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. **ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

4. **ดร.สมพร สังวาระ**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

5. **ดร.รังสรรค์ นกสกุล**

   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพลีลา

   วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ภาคผนวก จ

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัย
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

หนังสือราชการเชิญผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อวิเคราะห์องค์การ
สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็น
ในการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๐

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.สุชาติ กลัดสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดสภาพการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว จึงจัดการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์การ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกจำนวน ๓๐ คน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ดังมีรายละเอียดกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๐

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดสภาพการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว จึงจัดการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์การ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกจำนวน ๓๐ คน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ดังมีรายละเอียดกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๐

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดสภาพการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว จึงจัดการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์การ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกจำนวน ๓๐ คน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ดังมีรายละเอียดกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๐

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดสภาพการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว จึงจัดการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์การ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกจำนวน ๓๐ คน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ดังมีรายละเอียดกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๐

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

เรียน ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดสภาพการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว จึงจัดการสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์การ สภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการการบริหารและการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ร่วมกับคณะครูและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกจำนวน ๓๐ คน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ดังมีรายละเอียดกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัด
การศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๑

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิกร สุมาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว โดยได้กำหนดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ส่วนวันเวลาในการสัมภาษณ์นั้น ข้าพเจ้าจะประสานมาอีกครั้งหนึ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๑

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน ดร. ลาวัลย์ พิชญวรรธน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว โดยได้กำหนดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ส่วนวันเวลาในการสัมภาษณ์นั้น ข้าพเจ้าจะประสานมาอีกครั้งหนึ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๑

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน ดร.รัตติมา พานิชอนุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว โดยได้กำหนดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ส่วนวันเวลาในการสัมภาษณ์นั้น ข้าพเจ้าจะประสานมาอีกครั้งหนึ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๑

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน ดร.สมพร สังวาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว โดยได้กำหนดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ส่วนวันเวลาในการสัมภาษณ์นั้น ข้าพเจ้าจะประสานมาอีกครั้งหนึ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๒๑

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

เรียน ดร.มาเรียม ซอหมัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ และเป็นไปตามกระบวนการดังกล่าว โดยได้กำหนดการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ ส่วนวันเวลาในการสัมภาษณ์นั้น ข้าพเจ้าจะประสานมาอีกครั้งหนึ่ง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

หนังสือราชการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง

ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ
โรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗๙

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

เรียน ดร.จินตนา ศรีสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และกำหนดวันประชุมเพื่อประชาพิจารณ์รูปแบบ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๖๐ น. ณ โรงเรียนสารวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและร่วมประชุมประชาพิจารณ์ตามวันเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗๙

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

เรียน ดร.มิตรชัย สมสำราญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และกำหนดวันประชุมเพื่อประชาพิจารณ์รูปแบบ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๖๐ น. ณ โรงเรียนสารวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและร่วมประชุมประชาพิจารณ์ตามวันเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗๙

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

เรียน ดร.กัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และกำหนดวันประชุมเพื่อประชาพิจารณ์รูปแบบ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๖๐ น. ณ โรงเรียนสารวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและร่วมประชุมประชาพิจารณ์ตามวันเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗๙

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

เรียน ดร.สุมนา ธิกุลวงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และกำหนดวันประชุมเพื่อประชาพิจารณ์รูปแบบ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๖๐ น. ณ โรงเรียนสารวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและร่วมประชุมประชาพิจารณ์ตามวันเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗๙

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

เรียน ดร.รังสรรค์ นกสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา จำนวน ๑ ชุด

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้วางแผนดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ซึ่งอยู่ในระยะตรวจสอบความตรงของรูปแบบ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และกำหนดวันประชุมเพื่อประชาพิจารณ์รูปแบบ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๖๐ น. ณ โรงเรียนสารวิทยา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและร่วมประชุมประชาพิจารณ์ตามวันเวลาดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

หนังสือราชการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินงานตาม
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๖๕

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สหชัย สาสวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา
๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๖๕

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ศรประภา สิริภัทรวิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา
๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๖๕

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา
๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๖๕

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.สมพร สังวาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา
๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๖๕

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.รังสรรค์ นกสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา
๒. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้โรงเรียนได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ที่ ศธ ๐๔๒๓๒.๔๒/ว ๗๗

โรงเรียนสารวิทยา
๒๓๙๘/๙๖ ถนนพหลโยธิน
แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามฉบับที่ ๑ จำนวน ๕๐ ฉบับ
๒. แบบสอบถามฉบับที่ ๒ จำนวน ๕๐ ฉบับ
๓. แบบสอบถามฉบับที่ ๓ จำนวน ๕๐ ฉบับ

ด้วยโรงเรียนสารวิทยา โดยข้าพเจ้า นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา ได้ดำเนินงานวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามรูปแบบดังกล่าว จำนวน ๓ ฉบับ

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน ดังรายละเอียดและเครื่องมือที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวัติ สุทธิประภา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ประกอบด้วย 4 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เครื่องมือในการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบที่ 1-6

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เครื่องมือฉบับที่ 1

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อระดมความคิดเห็น
เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

.....

1. สภาพการดำเนินงานหรือปัญหาในการดำเนินงานที่ผ่านมาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาประกอบด้วยประเด็นย่อย ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์กร การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

1.2 การบริหารจัดการชั้นเรียนและสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และการจัดระบบบริหารและสารสนเทศของโรงเรียน

1.3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน

1.4 การประเมินผลการเรียนรู้ และการประเมินคุณภาพตามแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม และตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.5 การออกแบบโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.6 การสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

2. เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนสารวิทยา

3. เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4.1 องค์ประกอบการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4.2 แนวทางการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4.3 วิธีการพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

4.4 ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

.....

เครื่องมือฉบับที่ 2

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

.....

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ..... เวลา .....

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์	ข้อสังเกตเพิ่มเติม
1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	....	....

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์	ข้อสังเกตเพิ่มเติม
2.ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนควรประกอบด้วยอะไรบ้าง	....	....
3. ท่านมีแนวคิดและวิธีการอย่างไรในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	....	....

ประเด็นการสัมภาษณ์	บันทึกการสัมภาษณ์	ข้อสังเกตเพิ่มเติม
4. ท่านมีแนวคิดอย่างไรเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการดำเนินงานในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	....	....
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรอย่างไรเกี่ยวกับวิธีการการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน	....	....
6. ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพ	....	....

การจัดการศึกษา ของโรงเรียน	....	....

ความคิดเห็นอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

เครื่องมือฉบับที่ 3
แบบสอบถามเพื่อการประเมินการดำเนินงาน
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ตามองค์ประกอบที่ 1-6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2. การตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นเฉพาะตัวซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่อย่างใด แต่จะมีคุณค่ามากในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป โดยผู้ประเมินจะสงวนคำตอบของท่านไว้ แล้วนำเสนอผลเป็นภาพรวมเท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูลการประเมิน เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความเป็นจริงที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายประวัติ สุทธิประภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. สถานภาพ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน

☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ☐ เจ้าหน้าที่โรงเรียน

☐ ผู้ปกครองนักเรียน ☐ นักเรียน

3. อายุ

☐ 19 ปีลงมา ☐ 20 -29 ปี

☐ 30 -39 ปี ☐ 40– 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสารวิทยา ในแต่ละข้อรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 3 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 5 หมายถึง มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง						
1.1	โรงเรียนวิเคราะห์ภาระงานและจัดโครงสร้างการบริหารภายในได้อย่างเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน					
1.2	โรงเรียนมีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอต่อความต้องการและมีประสิทธิภาพ					
1.3	โรงเรียนวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของนักเรียน ของโรงเรียนและชุมชน					
1.4	โรงเรียนมีแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่สอดคล้องกับทิศทางและจุดเน้นในการพัฒนาของโรงเรียนและต้นสังกัด					
1.5	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบของตน					
1.6	โรงเรียนมีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถึงทิศทางและรายละเอียดในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน					
1.7	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ทุกกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
1.8	ส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ					
1.9	โรงเรียนมีการพัฒนาองค์กรเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านทรัพยากรต่างๆและความสามารถของบุคลากรให้ทันยุคทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
1.10	ครูได้รับการพัฒนาด้านการสอนและวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นในโรงเรียน					
1.11	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
1.12	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ					
1.13	คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องร่วมคิด เป็นการร่วมวางแผนและดำเนินการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา						
2.1	ครูได้รับการพัฒนาด้านการจัดการและการเรียนรู้ควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน					
2.2	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
2.3	บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรูไปประยุกตใชในการปฏิบัติงานของตนได้ดี					
2.4	ครูในโรงเรียนได้แนวคิดที่กอใหเกิดความรูใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
2.5	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากบุคคลภายนอก					
2.6	โรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสงเสริมใหเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม					
2.7	โรงเรียนมีการกระตุนบุคคลากรใหเกิดการใชความรูเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
2.8	ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ					
2.9	โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการนำมาประยุกต์ใช้บริหารงานในโรงเรียน					
2.10	ผู้บริหารและครูสืบเสาะหาความรู้ใหม่และใช้นวัตกรรมที่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
2.11	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการอบรมพัฒนาทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศในด้านต่างๆ					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
2.12	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
2.13	โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งในด้านคุณภาพนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน					
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู						
3.1	ผู้บริหารและครูอุทิศตนและเวลาในการร่วมวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
3.2	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือและตั้งใจทำงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อมุงสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียนร่วมกัน					
3.3	ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จในวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน					
3.4	บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและแบ่งปันบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่นในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
3.5	บุคลากรในโรงเรียนเคารพในศักดิ์ศรีและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
3.6	ครูทำงานวิจัยร่วมกับเพื่อนครู นักวิชาการ นักวิจัยจากหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของตน					
3.7	ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					
3.8	ผู้บริหารและครูร่วมกันใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการบริหารที่ทันสมัยเพื่อให้โรงเรียนและทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
3.9	ผู้บริหารและครูร่วมพูดคุยและสะท้อนแนวคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
3.10	มีการนำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผลสะท้อนจากผู้ปกครองนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
3.11	แลกเปลี่ยนและร่วมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กับเพื่อนครู / นักเรียน เพื่อแสวงหานวัตกรรม และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ และสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
3.12	ผู้บริหารและครูประยุกต์ใช้ความรู้จากการปฏิบัติงาน การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง					
3.13	บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนานักเรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนากับเพื่อนครูทั้งในและนอกโรงเรียน					
3.14	บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนและแสดงความรับผิดชอบต่อผลงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนและทีมงานให้มีประสิทธิภาพ					
3.15	ผู้บริหารและครูมีการสนทนา แลกเปลี่ยนเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของสื่อและวิธีสอน และการมอบหมายงานในโรงเรียนร่วมกัน					
องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
4.1	โรงเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน					
4.2	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสังเกตการสอน การใช้คำถาม การชี้แนะ การเป็นครูพี่เลี้ยง					
4.3	ครูมีการแลกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อเรียนรู้และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพ					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
4.4	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการที่มุ้งเน้นการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน					
4.5	ครูวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน สามารถยกระดับการปฏิบัติงานสู่ความเป็นครูมืออาชีพ					
4.6	ครูกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและคล่องตัว พัฒนาความเป็นผู้นำ และพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ					
4.7	โรงเรียนเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของครู					
4.8	ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในลักษณะกัลยาณมิตรทางวิชาการ					
4.9	โรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
4.10	โรงเรียนประสานความร่วมมือและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของโรงเรียน					
4.11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู					
4.12	ประสานความร่วมมือหน่วยงานต้นสังกัด/เขตพื้นที่ในการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น					
4.13	โรงเรียนจัดระบบการทำงานและจัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
4.14	โรงเรียนมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
4.15	โรงเรียนจัดระบบการประเมินโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน					
องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
5.1	บุคลากรในโรงเรียนมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางร่วมกันในการพัฒนาและแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.2	บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือการพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันของโรงเรียน					
5.3	บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในพันธกิจร่วมกันจนเกิดผลในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
5.4	ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานด้วยหลักการเรียนรู้ของทีมงานและการเรียนรู้ของครูรายบุคคล เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน					
5.5	บุคลากรคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแนวปฏิบัติร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน ในสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริงในโรงเรียน					
5.6	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งผลลัพธ์การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน และการเรียนรู้ของครู					
5.7	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างภาวะผู้นำแก่บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเอง ทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
5.8	ผู้บริหารเสริมพลังอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู					
5.9	ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน เพื่อเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก					
5.10	โรงเรียนยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การกระจายอำนาจ และการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5.11	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง					
5.12	ครูพัฒนาตนเองเพื่อความสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.13	ครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน เรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง มีวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้					
5.14	โรงเรียนสร้างวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผย					
5.15	บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนอย่างมีอิสรภาพและให้ความรู้สึกปลอดภัย ไม่ใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน					
5.16	บุคลากรมีความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและต่อผู้เรียน					
5.17	โรงเรียนลดขั้นตอนความเป็นโครงสร้างการบริหารที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ แต่ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
5.18	โรงเรียนส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง					
5.19	มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทโรงเรียนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
5.20	โรงเรียนมีการจัดระบบระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					
องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน						
6.1	โรงเรียนวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจในการวางแผนของบุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน					
6.2	โรงเรียนศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ผลการประเมินงานที่ผ่านมา และมีข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ประกอบในการประชุมวางแผนร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
6.3	โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผ่านการยอมรับร่วมกันจากคณะกรรมการสถานศึกษา และประกาศแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียนและชุมชนทราบ					
6.4	สร้างความรู้สึกของสมาชิกศรัทธาในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ศรัทธาในทีมงานว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและเกิดความไว้วางใจต่อกัน					
6.5	บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือทำงาน โดยถือว่าทุกคนมีพันธสัญญาที่จะต้องทำตามแผน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกันของทุกคน					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
6.6	โรงเรียนสร้างบรรยากาศแบบเปิดให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น					
6.7	โรงเรียนสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่างๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้					
6.8	กำหนดรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวม ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
6.9	เปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน					
6.10	เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่ท้าทาย โดยผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและเหมาะสม					
6.11	ครูศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียนสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน					
6.12	ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ช่วยเหลือแนะนำออกแบบกิจกรรมและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง					
6.13	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง แสวงหาและปฏิบัติจนรู้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.14	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง เข้าใจตนเองเกี่ยวกับข้อดีและข้อจำกัด และพัฒนาการของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง					
6.15	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ค้นพบไปใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพของตนเอง นำไปใช้ในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงเสริมให้อยากเรียนรู้ต่อไป					
6.16	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างเสริมกำลังใจครูในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมการสอนควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน					

ที่	รายการ	ระดับผลการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
6.17	โรงเรียนกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และถือเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู					
6.18	ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนการสอน					

ขอขอบคุณในความร่วมมือให้ข้อมูล

เครื่องมือฉบับที่ 4
แบบสอบถามเพื่อการประเมิน
ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน
จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2. การตอบแบบสอบถามทั้งหมดนี้ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นเฉพาะตัวซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่อย่างใด แต่จะมีคุณค่ามากในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป โดยผู้ประเมินจะสงวนคำตอบของท่านไว้ แล้วนำเสนอผลเป็นภาพรวมเท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความเป็นจริงที่สุด เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายประวัติ สุทธิประภา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. สถานภาพ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครูผู้สอน
☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ☐ เจ้าหน้าที่โรงเรียน
☐ ผู้ปกครองนักเรียน ☐ นักเรียน

3. อายุ

☐ 19 ปีลงมา ☐ 20 -29 ปี
☐ 30 -39 ปี ☐ 40– 49 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในแต่ละข้อรายการที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
1	โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา จุดเน้นและมาตรฐานการศึกษา					
2	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพโรงเรียนและชุมชน					
3	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
4	โรงเรียนมีการสร้างทีมงานและเน้นการทำงานเป็นทีมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
5	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและมีเครือข่ายในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีการนำผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ผ่านมาเพื่อเป็นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน					
9	ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน					
10	การกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ					
11	คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ติดตามตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและพัฒนาคุณภาพนักเรียน					

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
12	ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
13	ครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
14	นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
15	บุคลากรในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ					
16	โรงเรียนเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
17	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
18	โรงเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
19	ครูมีการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
20	การดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ขอขอบคุณในความร่วมมือให้ข้อมูล

ภาคผนวก ช

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ตารางผนวกที่ 3 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 1 องค์ประกอบที่ 1-6) โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					∑R	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตารางผนวกที่ 4 แสดงผลการตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 2) โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญคนที่					$\sum R$	ค่า IOC	ความหมาย
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 1 องค์ประกอบที่ 1-6)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	40	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	94

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	117.88	49.394	.441	.890
A2	117.68	49.558	.494	.892
A3	117.70	49.292	.532	.890
A4	117.80	50.010	.459	.891
A5	117.70	50.164	.464	.890
A6	117.65	50.746	.375	.892
A7	117.93	50.328	.349	.893
A8	117.70	48.472	.508	.890
A9	117.85	50.233	.337	.891
A10	117.88	48.728	.563	.890

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A11	117.70	50.164	.464	.890
A12	117.65	50.746	.375	.892
A13	117.93	50.328	.349	.890
B1	117.83	51.174	.306	.891
B2	117.70	51.497	.441	.890
B3	117.80	48.164	.561	.889
B4	117.83	51.174	.306	.890
B5	117.70	51.497	.441	.893
B6	117.80	48.164	.561	.892
B7	117.63	50.753	.334	.893
B8	117.68	50.276	.398	.891
B9	117.90	49.272	.506	.890
B10	117.85	49.618	.379	.892
B11	117.63	50.753	.334	.893
B12	117.68	50.276	.398	.891
B13	117.90	49.272	.506	.890
C1	117.80	51.446	.413	.889
C2	117.70	52.369	.449	.891
C3	117.75	51.526	.181	.890
C4	117.85	52.746	.595	.890
C5	117.68	51.404	.452	.892
C6	117.65	49.208	.492	.890
C7	117.73	51.333	.539	.891
C8	117.83	62.617	.494	.891
C9	117.70	61.413	.647	.892
C10	117.70	64.333	.343	.891
C11	117.80	64.255	.413	.893
C12	117.83	62.617	.494	.891

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C13	117.70	61.413	.647	.893
C14	117.80	61.466	.701	.892
C15	117.63	62.410	.601	.890
D1	117.83	63.099	.484	.890
D2	117.70	63.884	.383	.893
D3	117.80	63.880	.437	.890
D4	117.83	63.677	.426	.893
D5	117.70	64.993	.302	.892
D6	117.80	64.467	.329	.892
D7	117.72	65.625	.426	.891
D8	117.97	64.511	.407	.890
D9	117.74	65.354	.360	.890
D10	117.88	65.200	.567	.891
D11	117.68	63.516	.524	.891
D12	117.70	64.219	.413	.890
D13	117.80	62.394	.503	.889
D14	117.70	68.289	.687	.893
D15	117.65	65.673	.470	.891
E1	117.88	49.394	.441	.890
E2	117.68	49.558	.494	.890
E3	117.70	49.292	.532	.890
E4	117.80	50.010	.459	.891
E5	117.70	50.164	.464	.891
E6	117.65	50.746	.375	.891
E7	117.93	50.328	.349	.890
E8	117.70	48.472	.508	.890
E9	117.85	50.233	.337	.890
E10	117.88	48.728	.563	.890

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E11	117.70	50.164	.464	.893
E12	117.65	50.746	.375	.890
E13	117.93	50.328	.349	.893
E14	117.80	50.010	.459	.890
E15	117.70	50.164	.464	.890
E16	117.65	50.746	.375	.893
E17	117.93	50.328	.349	.890
E18	117.70	48.472	.508	.887
E19	117.93	50.328	.349	.891
E20	117.70	48.472	.508	.893
F1	117.85	50.233	.337	.890
F2	117.88	48.728	.563	.890
F3	117.88	61.413	.647	.890
F4	117.68	61.466	.701	.887
F5	117.88	62.410	.601	.890
F6	117.68	63.099	.484	.891
F7	117.70	63.884	.383	.891
F8	117.80	63.880	.437	.890
F9	117.70	63.677	.426	.892
F10	117.65	64.993	.302	.893
F11	117.88	64.467	.329	.892
F12	117.65	50.746	.375	.892
F13	117.93	50.328	.349	.890
F14	117.80	50.010	.459	.890
F15	117.70	50.164	.464	.890
F16	117.65	50.746	.375	.890
F17	117.93	50.328	.349	.893
F18	117.70	48.472	.508	.891

2. ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา (ฉบับที่ 3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	50	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	80.38	40.769	.612	.902
P2	80.54	41.202	.477	.905
P3	80.41	41.038	.584	.902
P4	80.46	40.255	.562	.903
P5	80.44	40.042	.628	.901
P6	80.46	40.202	.686	.900
P7	80.38	39.874	.683	.900
P8	80.36	41.341	.508	.904
P9	80.36	41.289	.466	.905
P10	80.36	41.026	.558	.903
P11	80.38	40.769	.612	.902
P12	80.54	41.202	.477	.905

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P13	80.41	41.038	.584	.902
P14	80.46	40.255	.562	.903
P15	80.44	40.042	.628	.901
P16	80.46	40.202	.686	.900
P17	80.38	39.874	.683	.900
P18	80.36	41.341	.508	.904
P19	80.36	41.289	.466	.905
P20	80.36	41.026	.558	.903

ภาคผนวก ซ

การเผยแพร่การดำเนินงาน
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

การเผยแพร่การดำเนินงานและการประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา

ในการเผยแพร่ผลการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในวงการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. เผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านช่องทางออนไลน์

1) http://www.horwang.ac.th หัวข้อ ผลงานทางวิชาการของ ดร.ประวัติ สุทธิประภา
2) http://www.horwang.ac.th หัวข้อ งานวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนหอวัง

2. เผยแพร่ผลงานวิชาการไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยนำเสนอในคราวประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ครั้งที่ 1/2564 วันจันทร์ที่ 15 มีนาคม 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ โรงแรมโรแมนติค รีสอร์ท แอนด์ สปา เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมรับฟังทั้งสิ้น 52 โรงเรียน ดังนี้

1) นางธัญมัย	แฉล้มเขตต์	โรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม
2) นายธงชัย	อินทรพาณิชย์	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
3) นายคมศักดิ์	หาญสิงห์	โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
4) นายมิตรชัย	สมสาราญกุล	โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา
5) นายเผด็จ	อุทุมสกุลรัตน์	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
6) นายจีรศักดิ์	เดชเกิด	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์
7) นายสมพร	สังวาระ	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
8) นางสาวจินตนา	ศรีสารคาม	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
9) นายปรเวธฎ์	เกษมโชค	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการยานนาเวศ
10) นายสันต์ธวัช	ศรีคาแท้	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา
11) นายศุภกฤต	ดิษฐสุวรรณ	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ
12) นายรังสรรค์	นกสกุล	โรงเรียนเทพลีลา
13) นางสาวอนงค์นาฏ	ชูนันท์ธนศักดิ์	โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า
14) นางณัฐพัชร์	ศิริเสถียร	โรงเรียนนนทรีวิทยา

15)	นายประภาส พริพล	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
16)	นายสุรสิทธิ์ เจริญวัย	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา
17)	นายวีระ เจนชัย	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
18)	ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ ประจวบวัน	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒
19)	นายสุรศักดิ์ การุญ	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
20)	นายวิสิทธิ์ ใจเถิง	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
21)	นายอารีย์ วีระเจริญ	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
22)	นายพีรศุษม์ ปีตธวัชชัย	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
23)	นายประจักษ์ ประจิมทิศ	โรงเรียนบางกะปิ
24)	นายดาวหยาด ขันธ์เพชร	โรงเรียนปทุมคงคา
25)	นายประทีป ไชยเมือง	โรงเรียนพรตพิทยพยัต
26)	นางยุบล บุญอินทร์	โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
27)	นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์	โรงเรียนพุทธจักรวิทยา
28)	นายราเมศน์ โสมเสน	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
29)	นายประหยัด ทองทา	โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง
30)	นายสมศักดิ์ แสวงการ	โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
31)	นายผจญ โพธิราช	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
32)	นายจันทร เที่ยงภักดิ์	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง
33)	นายสายัณห์ ต่ายหลี	โรงเรียนราชดำริ
34)	นายธัญวิชญ์ ไตรรัตน์	โรงเรียนราชวินิตบางเขน
35)	นางสุมนา ธิกุลวงษ์	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
36)	นายกรวิทย์ เลิศศิริโชติ	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒
37)	นางสาวอาภาพร วรรณสุนธยา	โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
38)	นายสันติพงศ์ ชินประดิษฐ	โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต
39)	นายอัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ	โรงเรียนวัดสุทธิวราราม
40)	นายวัชรวีร์ ทองวิลัย	โรงเรียนศรีพฤฒา
41)	นางเตือนใจ ปิ่นนิกร	โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
42)	นางสาวระวีวรรณ เลขนาวิน	โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามฯ
43)	นางกัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์	โรงเรียนสตรีวิทยา ๒ ในพระราชูปถัมภ์ฯ
44)	นางสาวกรรณิกา ไผทฉันท์	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
45)	นายเกษม วิจิโน	โรงเรียนสตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ

46) นายนโรดม นรินทร์รัมย์ โรงเรียนสารวิทยา
47) นายณรงศักดิ์ รักพร้า โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปภัมภ์ฯ
48) นางบุสบง พรหมจันทร์ โรงเรียนสิริรัตนาธร
49) นายไพฑูรย์ สีสังข์ โรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)
50) นายชัยเดช ไสยเดช โรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์
51) นางอาลัย พรหมชนะ โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
52) นายประวัติ สุทธิประภา โรงเรียนหอวัง

เอกสารบางส่วนแสดงการเผยแพร่การดำเนินงาน
โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทาง
โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา

การเผยแพร่ผลงานวิชาการในช่องทางออนไลน์

ผ่านทางเว็บไซต์โรงเรียนหอวัง http://www.horwang.ac.th

หัวข้อ ผลงานทางวิชาการของ ดร.ประวัติ สุทธิประภา

ชื่อเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัย นายประวัติ สุทธิประภา

ปีที่วิจัย ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนสารวิทยา จำนวน 33 คน 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ชื่อเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้ประเมิน นายประวัติ สุทธิประภา

ปีที่ประเมิน ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การรายงานการประเมินโครงการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินบริบทของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา 2) ประเมินปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา 3) ประเมินกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา และ 4) ประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการประเมิน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 806 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้นเอง จำนวน 5 ฉบับ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินพบว่า

การเผยแพร่ผลงานวิชาการในช่องทางออนไลน์

ผ่านทางเว็บไซต์โรงเรียนหอวัง http://www.horwang.ac.th หัวข้อ งานวิจัยในชั้นเรียน

การเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน ปีการศึกษา 2563
โรงเรียนหอวัง

ที่	เรื่อง	ผู้วิจัย	กลุ่มสาระฯ	ดูรายละเอียด
1	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา	ดร.ประวัติ สุทธิประภา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	DOWNLOAD
2	การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา	ดร.ประวัติ สุทธิประภา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	DOWNLOAD
3	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ท33102 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผ่านรูปแบบการเรียนการสอนทาง Google Classoom ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	นางสาวเปรมฤดี จรรยานันทจิต	ภาษาไทย	DOWNLOAD
4	แบบรายงานการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยพัฒนาการอ่าน วิชาภาษาไทย	นางสาวจุฬาลักษณ์ เปิมรัมย์	ภาษาไทย	DOWNLOAD
5	การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเพื่อแก้ปัญหา การอ่านไม่คล่องของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/4 โรงเรียนหอวัง แขวงจัตุจักร เขตจัตุจักร กรุงเทพมหานคร	นางสาวกรรณิกา แสงชูทอง	ภาษาไทย	DOWNLOAD
6	การพัฒนาทักษะการอ่านโดยใช้แบบฝึกทักษะการอ่านระดับ มัธยมศึกตอนต้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1/3	นางสาวสุพิชชา เคียงข้าง	ภาษาไทย	DOWNLOAD
7	การพัฒนาทักษะการเขียนเรียงความ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5/7 โรงเรียนหอวัง โดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนเรียงความ	นางสาวพนิดา ผิวแดง	ภาษาไทย	DOWNLOAD
8	การศึกษามโนทัศน์ เรื่อง กราฟของความสัมพันธ์ โดยการจัดการเรียนรู้รูปแบบ 4 MAT ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหอวัง	นางวรรษชล บุญสิทธิ์กูล	คณิตศาสตร์	DOWNLOAD
9	การศึกษาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาของโพลยา	นางสาวเบญจมาศ จักษุศรี	คณิตศาสตร์	DOWNLOAD
10	ผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวคิดปัญหาเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6	นางสาวมัณฑนา พรมรักษ์	คณิตศาสตร์	DOWNLOAD
11	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องเซต โดยใช้รูปแบบการสอนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	นางสาวจารุวรรณ สุวรรณาลัย	คณิตศาสตร์	DOWNLOAD
12	การศึกษามโนทัศน์จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐาน เรื่อง วิธีเรียงสับเปลี่ยน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	นางสาววรชพร ศรีไทย	คณิตศาสตร์	DOWNLOAD
13	การแก้ปัญหาในการเรียนรายวิชาฟิสิกส์ โดยใช้แบบฝึกทางคณิตศาสตร์	นางสาววัลภา พูลสุข	วิทยาศาสตร์ฯ	DOWNLOAD
14	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชีววิทยา เรื่องระบบประสาท โดยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะร่วมกับการสร้างแผนภาพอินโฟกราฟิกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหอวัง ปีการศึกษา 2563	นางสาวอังคณา ปัทมพงศา	วิทยาศาสตร์ฯ	DOWNLOAD
15	การพัฒนาแนวคิดทางวิทยาศาสตร์เรื่องพันธุกรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบจำลองเป็นฐานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีภาพเคลื่อนไหว	นางสาวจุฬาภรณ์ ทองสีนุช	วิทยาศาสตร์ฯ	DOWNLOAD
16	การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaboration skill) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาชีววิทยา เรื่อง โครงสร้างดีเอ็นเอ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา (STEM Education)	นางสาวสิริวลี มาเนียม	วิทยาศาสตร์ฯ	DOWNLOAD

รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
ครั้งที่ 1/2564
วันจันทร์ที่ 15 มีนาคม 2564 เวลา 09.00 – 12.00 น.
ณ โรงแรมโรแมนติค รีสอร์ท แอนด์ สปา เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

.....

ผู้มาประชุม

1. นายสุชาติ	กลัดสุข	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. นางสาวกนิษฐา	ทองเลิศ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. นายอำนาจ	อัปษร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. นางธัญมัย	แฉล้มเขตต์	ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม
5. นายธงชัย	อินทรพาณิชย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ
6. นายคมศักดิ์	หาญสิงห์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม
7. นายมิตรชัย	สมสำราญกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา
8. นายเผด็จ	อุทุมสกุลรัตน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
9. นายจีรศักดิ์	เดชเกิด	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์
10. นายสมพร	สังวาระ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
11. นางสาวจินตนา	ศรีสารคาม	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
12. นายปรเวธฎ์	เกษมโชค	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ
13. นายสันต์ธวัช	ศรีคำแท้	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา
14. นายศุภกฤต	ดิษฐสุวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ
15. นายรังสรรค์	นกสกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพลีลา
16. นางสาวอนงค์นาฏ	ชูนันท์ธนศักดิ์	รองผู้อำนวยการ (แทน) ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า
17. นางณัฐพัชร์	ศิริเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนนนทรีวิทยา
18. นายประภาส	พริพล	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
19. นายสุรสิทธิ์	เจริญวัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา
20. นายวีระ	เจนชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย
21. ว่าที่ ร.ต.ณรงค์	ประจวบวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒
22. นายสุรศักดิ์	การุญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
23. นายวิสิทธิ์	ใจเถิง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
24. นายอารีย์	วีระเจริญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
25. นายพีรศุษม์	ปีตธวัชชัย	ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔
26. นายประจักษ์	ประจิมทิศ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ
27. นายดาวหยาด	ขันธ์เพชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมคงคา
28. นายประทีป	ไชยเมือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนพรตพิทยพยัต
29. นางยุบล	บุญอินทร์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย

30. นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา
31. นายราเมศน์ โสมเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
32. นายประหยัด ทองทา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง
33. นายสมศักดิ์ แสวงการ ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
34. นายผจญ โพธิราช ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน
35. นายจันทร เที่ยงภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง
36. นายสายัณห์ ต่ายหลี ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ
37. นายธัญวิชญ์ ไตรรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางเขน
38. นางสุมนา ธิกุลวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
39. นายกรวิทย์ เลิศศิริโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒
40.นางสาวอาภาพร วรรณสุนธยา ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
41. นายสันติพงศ์ ชินประดิษฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต
42. นายอัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม
43. นายวัชรวีร์ ทองวิลัย รองผู้อำนวยการ (แทน) ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีพฤฒา
44. นางเตือนใจ ปิ่นนิกร ผู้อำนวยการโรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
45. นางสาวระวีวรรณ เลขนาวิน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒารามฯ
46. นางกัญญาพัชญ์ กานต์ภูวนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา ๒ ในพระราชูปถัมภ์ฯ
47. นางสาวกรรณิกา ไผทฉันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
48. นายเกษม วิจิโน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
49.นายนโรดม นรินทร์รัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา
50. นายณรงศักดิ์ รักพร้า ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปภัมภ์ฯ
51. นางบุสบง พรหมจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาธร
52. นายไพฑูรย์ สีสังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)
53. นายชัยเดช ไสยเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์
55. นางอาลัย พรหมชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
55. นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง

ผู้ไม่มาประชุม

1. นายชนะ สุ่มมาตย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ติดราชการ)
2.นางอรรธนิศา เกิดมีทรัพย์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล (ติดราชการ)
3.นางสาวมาเรียม ซอหมัด ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ฯ (ติดราชการ)
4.นายนิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล ฯ (ติดราชการ)
5.นางสาวฐาปนีย์ ทองเกิด ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.กลุ่มกฎหมายและคดี (ติดราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวปราณี	มงกุฎทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
2. นางยุพดี	ดีอินทร์	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจตรวจสอบภายใน
3. นางดลนพร	โสรัจจะ	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. นายเขมมชาติ	วัฒนโสภณ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
5. นางขวัญเรือน	โคกเสือ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. นางสุจิตรา	อรุณสวัสดิ์	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. นางสาวนันทนา	ภพพินิจ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
8. นางสาวธนิตา	ศิริปาน	พนักงานราชการ
9. นางสาวตรีเกศ	ม่วงมิ่งสุข	ลูกจ้างชั่วคราว
10.นายกุลบดี	อยู่ดี	นักประชาสัมพันธ์ อัตราจ้าง

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

ระเบียบวาระก่อนการประชุม

1. มอบเกียรติบัตรและเข็มลูกเสือเสมาเชิดชูเกียรติ

1.1 การคัดเลือกผู้มีผลงานดีเด่นต่อการพัฒนากิจกรรมลูกเสือของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี 2563 ได้แก่ ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ ประจวบวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒

2. มอบประกาศเกียรติคุณ

2.1 การคัดเลือกผู้บังคับบัญชาลูกเสือดีเด่น ประจำปี 2563

- ประเภทผู้บริหาร ได้แก่

1. นายสายัณห์	ต่ายหลี	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชดำริ
2. นายสมพร	สังวาระ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
3. นายอัฏฐผล	ถิรพรพงษ์ศิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม

- ประเภทผู้สอน ได้แก่

1. นายภูมิเดช	สุขอ้วน	ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
2. นายวัชระ	อยู่สวัสดิ์	ครูโรงเรียนราชดำริ
3. นางเทวี	พรหมรินทร์	ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
4. นางสาวอักษราภัค	วงศ์อนันต์	ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
5. นายพงษ์สำริด	พันธ์ดำริห์	ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า

- ประเภทผู้สนับสนุน ได้แก่

1. ว่าที่ ร.ต.ณรงค์	ประจวบวัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒
2. นายภักดี	แสงจันทร์	รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์

ที่ประชุม **รับทราบและร่วมแสดงความยินดี**

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

1. นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กล่าวต้อนรับคณะผู้บริหารสถานศึกษาและแนะนำผู้อำนวยการโรงเรียนที่ย้ายมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และผู้อำนวยการโรงเรียนบรรจุใหม่

รายชื่อผู้อำนวยการโรงเรียนที่ย้ายมาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1. นายสันติพงศ์ ชินประดิษฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรธรรมสาธิต
2. นายประจักษ์ ประจิมทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดระฆัง เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ
3. นายเกษม วิจิโน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดด่านสำโรง เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ
4. นายปรเวธฎ์ เกษมโชค ผู้อำนวยการโรงเรียนแจงร้อนวิทยา เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ
5. นางสาวอาภาพร วรรณสุนธยา ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ทอง “จินดามณี” เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม
6. นายชัยเดช ไสยเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์
7. นางธัญมัย แฉล้มเขตต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม
8. นายราเมศ โสมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนสุวรรณพิทยาคม เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง
9. นายธัญวิทย์ ไตรรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์ เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิตบางเขน

ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรจุใหม่

1. นายไพฑูรย์ สีสังข์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนสีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)
2. นางณัฐพัชร์ สิริเสถียร รองผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนนนทรีวิทยา
3. นางยุบล บุญอินทร์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า เป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย

2. นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กล่าวขอบคุณทุกโรงเรียนในสังกัด ที่จัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์โควิด19 ซึ่งได้รับความชื่นชมจากผู้ใหญ่ในกระทรวงศึกษาธิการและบุคคลอื่น ๆ ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้นำพาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนได้อย่างดียิ่ง ขอขอบคุณทุกโรงเรียนที่ทำเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. เรื่องการติดต่อซื้อขายต่าง ๆ ภายในโรงเรียน พบว่ามีผู้มาติดต่ออ้างชื่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงขอชี้แจงว่าไม่มีการแจ้งจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างใดทั้งสิ้น

4. โรงเรียนใดมีความประสงค์จะปรับปรุงระบบไฟฟ้า เช่น ไฟฟ้าในโรงเรียนที่เป็นปัญหาการขยายหม้อแปลง ขอให้โรงเรียนดำเนินการจัดทำรายละเอียด โดยให้แยกหม้อแปลงเป็นอาคารเรียน และให้เสนอขอวงเงิน

งบประมาณไม่สูงมากนัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ยินดีที่จะดำเนินการให้ ซึ่งคาดว่าในปีงบประมาณนี้จะได้รับจัดสรรอยู่บ้าง งบประมาณของ สพฐ.มีวงเงินทั้งสิ้นประมาณ 200 ล้าน แบ่งเป็น ปรับปรุงซ่อมแซม 150 ล้าน ปรับปรุงระบบไฟฟ้า 30 ล้าน และอีก 20 ล้าน ใช้ตามบริบทที่จะเกิดขึ้น เช่น อุบัติภัยต่าง ๆ

ที่ประชุม **ที่ประชุมรับทราบและร่วมแสดงความยินดี**

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 6/2563 วันจันทร์ที่ 28 กันยายน 2563 เวลา 09.00 – 12.00 น.ณ ห้องประชุมโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

ที่ประชุม **รับรองรายงานการประชุม**

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประธานในที่ประชุมมอบให้ผู้อำนวยกลุ่มต่างๆภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ชี้แจงภาระงานของกลุ่มต่างๆ ดังนี้

3.1 กลุ่มอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางสาวปราณี มงกุฎทอง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับภาระงานดังนี้

3.1.1 การกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู พ.ศ.2564

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งจัดสรรวงเงินให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 14,915,000.- บาท (สิบสี่ล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู กู้ยืมตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนฯ และ สพม.2 ได้แจ้งประชาสัมพันธ์การกู้ยืมเงินให้กับทุกโรงเรียนในสังกัดทราบแล้ว ตามหนังสือที่ ศธ 04232/218 ลงวันที่ 19 มกราคม 2564 หมดเขตการขอยื่นกู้ภายใน วันที่ 27 มกราคม 2564 มีข้าราชการครูขอยื่นกู้จำนวน 4 ราย คือโรงเรียนราชวินิตบางเขน 3 ราย และโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า 1 ราย คณะอนุกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาคุณสมบัติผู้ขอกู้ และผู้ค้ำประกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้กู้ยืมเงินแล้วปรากฏว่ามีผู้ยื่นกู้คุณสมบัติครบถ้วน จำนวน 1 ราย คือนางสุธาดา ศิริกุล ข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตบางเขน วงเงินอนุมัติ 282,735.- บาท อีก 3 ราย ไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

ที่ประชุม **รับทราบ**

3.1.2 การออกหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนโครงการสวัสดิการต่าง ๆ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำข้อตกลงกับธนาคารอาคารสงเคราะห์เกี่ยวกับสินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการประเภทต่าง ๆ และจัดทำข้อตกลงกับธนาคารกรุงไทยเกี่ยวกับโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับบุคลากรของรัฐ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ประชาสัมพันธ์

และแจ้งหลักเกณฑ์การให้กู้เงินโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดที่มีความสนใจประสงค์ยื่นกู้ในสินเชื่อประเภทต่าง ๆ เกิดความคล่องตัว และสะดวกรวดเร็วในประสานงานขอสินเชื่อ จึงได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้มีอำนาจออกหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนที่รับสุทธิจริง ให้กับข้าราชการครูภายในกำกับของแต่ละโรงเรียนแล้วตามหนังสือที่ ศธ 04232/6967 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2560

แต่เนื่องจากขณะนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด แจ้งว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภาครัฐ ไม่ทราบเรื่องการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและแจ้งให้มาติดต่อประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อออกหนังสือรับรองสิทธิและรับรองเงินเดือนประกอบการพิจารณาให้กับธนาคารที่มีข้อตกลงกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพม.กท 2 พิจารณาแล้ว เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกในการติดต่อประสานงาน จึงขอซักซ้อมความเข้าใจและจัดทำหนังสือ มอบอำนาจให้ท่านผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนฉบับปัจจุบัน ในนามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามหนังสือที่ ศธ 04291/1157 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2564

ที่ประชุม รับทราบ

3.2 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นายอำนาจ อัปสร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ชี้แจงภาระงานของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ดังนี้

3.2.1 งบที่พับไปโดยผลของกฎหมาย ซึ่งเป็นของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2555 – 2562 จะมีอยู่ทั้งหมด 5 โรงเรียนดังนี้

1.	รร.สายน้ำผึ้ง ในพระอุมปถัมภ์ฯ	เหลืองบที่ต้องเบิก	14,573,574.72 บาท
2.	รร.เศรษฐบุตรบำเพ็ญ	เหลืองบที่ต้องเบิก	2,494,400 บาท
3.	รร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาเวศ	เหลืองบที่ต้องเบิก	349,700 บาท
4.	รร.รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	เหลืองบที่ต้องเบิก	5,780,600 บาท
5.	รร.ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	เหลืองบที่ต้องเบิก	2,053,000 บาท

3.2.2 เร่งรัดการเบิกจ่ายงบปรับปรุงซ่อมแซมของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

1.	รร.เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	จำนวนเงิน	494,300 บาท
2.	รร.พรตพิทยพยัต	จำนวนเงิน	449,300 บาท
3.	รร.ราชวินิตบางเขน (บ้านพักครู)	จำนวนเงิน	3,515,000 บาท
4.	รร.ราชวินิตบางเขน (ปรับปรุงซ่อมแซม)	จำนวนเงิน	2,002,400 บาท
5.	รร.ปทุมคงคา	จำนวนเงิน	6,130,350 บาท

ทั้งนี้ นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กล่าวเพิ่มเติม เรื่องงบประมาณเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งมีเงื่อนไขกำกับเวลา ในกรณีงบพับไป ให้โรงเรียนตรวจสอบดูแลให้ดี ซึ่งมีผลต่องบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจทำให้การได้รับงบประมาณต่อไปเกิดปัญหาได้

ที่ประชุม รับทราบ

3.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ชี้แจงภาระงานของกลุ่มกลุ่มบริหารงานบุคคล ดังนี้

3.3.1 การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ ได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการสำรวจและตรวจนับจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564 ระหว่างวันที่ 4-5 มีนาคม 2564 โดยให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ โรงเรียนละ 2 คน พร้อมทั้งให้นำเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก บัญชีรายละเอียดนับมีตัว และคำสั่งทุกคำสั่งที่เกี่ยวข้องมาตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของข้อมูล เมื่อตรวจสอบข้อมูลถูกต้องครบถ้วนแล้ว กำหนดให้ส่งบัญชีนับมีตัวข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/ลูกจ้างประจำ ภายในวันที่ 8 มีนาคม 2564

3.3.1.2 จัดทำแบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ (ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด) พร้อมผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในรอบ 6 เดือน ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2564

3.3.1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แจ้งกำหนดการดำเนินการ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด่วนที่สุด ที่ ศธ 04009/ว 1008 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง ซักซ้อมการเลื่อนเงินเดือนข้าราชและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2564)

ที่ประชุม รับทราบ

3.3.2. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (กรณีปกติ) ปี พ.ศ.2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้รับคำร้องขอย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ที่ยื่นคำร้องขอย้ายระหว่างวันที่ 8 - 28 มกราคม 2564 จากโรงเรียนในสังกัดที่ประสงค์ขอย้าย ทั้งย้ายภายในเขตและย้ายไปต่างเขต ดังนี้

3.3.2.1 คำร้องขอย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1. ขอย้ายกรณีปกติไปต่างเขต จำนวน 520 ราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ส่งคำร้องขอย้ายไปเขตปลายทางเรียบร้อยแล้ว

2. ขอย้ายกรณีพิเศษไปต่างเขต จำนวน 26 ราย

3.3.2.2. คำร้องขอย้ายภายในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสิ้น 187 ราย

1. คำร้องขอย้ายภายในเขต จำนวน 101 ราย

2. คำร้องขอย้ายจากต่างเขต จำนวน 86 ราย

- ขาดคุณสมบัติ 2 ราย เนื่องจาก ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันไม่ครบ 24 เดือน ดังนี้

1. นางสาวกันต์กนิษฐ์ โพธิจักร ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

2. นางสาวอรวีร์ สายเสน ครูโรงเรียนกุนนทีรุทธารามวิทยาคม

กลุ่มบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลของผู้ยื่นคำร้องข้อย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (กรณีปกติ) ปี พ.ศ.2564 ตามตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบฯ ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด เพื่อนำเสนอ อกศจ.กรุงเทพมหานครขอความเห็นชอบ และเสนอ กศจ.กรุงเทพมหานครเพื่อพิจารณาอนุมัติการย้าย ต่อไป

ที่ประชุม **รับทราบ**

3.3.3.ขั้นตอนการขอประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ ว 21/2560

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อธิบายแนวทางในการขอประเมิน ว 21/2560 เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ จึงทำให้เอกสารส่งเพื่อขอรับการประเมินไม่ถูกต้อง

ที่ประชุม รับทราบ โดยนายวิสิทธ์ ใจเถิง ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) เสนอให้ครู ค.ศ.3 ผู้ที่จะประเมิน และผู้ที่จะได้รับการประเมิน นำทั้ง 2 กลุ่มมาพัฒนาให้ทราบหลักเกณฑ์ตามคุณสมบัติของการขอประเมินตาม ว 21/2560 ก่อน เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

นางสาวจินตนา ศรีสารคาม ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ เสนอให้โรงเรียนทั้ง 52 โรงเรียน ฟังการชี้แจงพร้อมกัน โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดทำโครงการและมอบให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงานบุคคลครูที่รับผิดชอบ เฉลี่ยโรงเรียนละ 3 คน มาร่วมรับฟัง ประชุม แลกเปลี่ยน และรับเอกสารจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อให้ผู้รับผิดชอบระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เป็นแนวทางเดียวกัน

ทั้งนี้ นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงทพมหานคร เขต 2 มอบหมายให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนี้

1. ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้งคณะทำงานที่ปรึกษาเพื่อขอมีและขอเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ ให้คำปรึกษากับครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยสำรวจและสรุปว่าครูที่มีสิทธิตาม ว 21 มีกี่คนในโรงเรียน

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องตามข้อเสนอแนะเข้าร่วมรับฟัง ชี้แจง รับทราบข้อมูลให้ตรงกัน

3.4 กลุ่มนโยบายและแผน

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นายเขมมชาติ วัฒนโสภณ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ชี้แจงภาระงานของกลุ่มนโยบายและแผน ดังนี้

3.4.1 การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา Data Management Center (DMC) ปีการศึกษา 2563

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทราบ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการบันทึกและยืนยันข้อมูลนักเรียนรายบุคคล รอบสิ้นปีการศึกษา 2563 ด้วยระบบ Data Management Center (DMC) **จากเดิมให้โรงเรียนจัดทำข้อมูลให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 พฤษภาคม 2564 เป็นวันที่ 30 เมษายน 2564** ทั้งนี้ ขอให้โรงเรียนตระหนักความสำคัญในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา Data Management Center เพื่อเป็นการบริหารจัดการข้อมูลรอบสิ้นปีการศึกษา 2563 ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามกำหนด และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

3.5 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ชี้แจงภาระงานของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา ดังนี้

3.5.1. แนวปฏิบัติการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564

3.5.1.1 แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564 ได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการรับนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา และได้รับการอนุมัติจาก กศจ.กรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้ว สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. สัดส่วนการรับนักเรียนในเขตพื้นที่บริการและนอกเขตพื้นที่บริการให้เป็นไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน ซึ่งต้องคำนึงถึงโอกาสของนักเรียนในเขตพื้นที่บริการ

2. หลักเกณฑ์วิธีการรับนักเรียนที่มีเงื่อนไขพิเศษรวมกับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษของแผนการรับนักเรียน ในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 20 ของแผนการรับนักเรียน ปีการศึกษา 2564

3. จำนวนการรับนักเรียนต่อห้อง

3.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ห้องละไม่เกิน 40 คน

3.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ห้องละไม่เกิน 40 คน

กรณีที่มีความจำเป็นต้องรับนักเรียนมากกว่า 40 คน และเพื่อเป็นการสร้างการเรียนรู้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนได้รับทราบโดยทั่วกัน ให้โรงเรียนจัดทำแผนการรับนักเรียน เป็น ๓ ระยะ ดังนี้

- ปีการศึกษา 2564 กำหนดห้องละไม่เกิน 40 คน กรณีมีความจำเป็นให้เพิ่มได้อีกห้องละไม่เกิน4 คน (ร้อยละ 10)
- ปีการศึกษา 2565 กำหนดห้องละไม่เกิน 40 คน กรณีมีความจำเป็นให้เพิ่มได้อีกห้องละไม่เกิน2 คน (ร้อยละ 5)
- ปีการศึกษา 2566 กำหนดห้องละไม่เกิน 40 คน โดยไม่ให้เพิ่มจำนวนนักเรียนต่อห้อง

โดยให้โรงเรียนเสนอคณะกรรมการรับนักเรียนระดับโรงเรียนให้ความเห็นชอบ และเสนอคณะกรรมการรับนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา สพม.กท 2 และต้องได้รับความเห็นชอบก่อนประกาศรับสมัครนักเรียน

4. แผนการรับนักเรียน สัดส่วนการรับนักเรียน วิธีการคัดเลือกนักเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้องของโรงเรียนในสังกัดต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการรับนักเรียนระดับโรงเรียนและคณะกรรมการรับนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้แจ้งให้โรงเรียนดำเนินการและถือปฏิบัติ ตามหนังสือ สพม.2 ที่ ศธ 04232/352 ลงวันที่ 27 มกราคม 2564

ที่ประชุม รับทราบ

3.5.1.2 การรับนักเรียน ปีการศึกษา 2564 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ด้วย คณะกรรมการรับนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2564 มีมติเห็นชอบรายละเอียดการรับนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 และให้แจ้งโรงเรียนในสังกัดดำเนินการและถือปฏิบัติ ตามหนังสือ สพม.กท 2 ที่ ศธ 04291/820 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564 แจ้งประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เรื่อง รายละเอียดการรับนักเรียน ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้โรงเรียนดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้น จึงขอให้โรงเรียนจัดทำประกาศฯ และดำเนินการรับนักเรียนของโรงเรียน ให้เป็นไปตามประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับนักเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2564 โดยไม่ต้องนำส่งร่างประกาศฯ มาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พิจารณา

ที่ประชุม รับทราบ โดยนายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มอบหมายให้โรงเรียนดำเนินการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวันเวลา สถานที่ ที่ประกาศรับสมัครการรับนักเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน และฝากถึงบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับสมัครนักเรียน มีเวรยามในการรับโทรศัพท์ในวันหยุด ซึ่งอยู่ในเวลาประกาศการรับสมัครนักเรียน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่โรงเรียน และผู้ปกครองนักเรียนที่ต้องการสอบถาม และขอความช่วยเหลือต่อไป

นายวิสิทธ์ ใจเถิง ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) เสนอขอให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ย้ายและบรรจุใหม่ ศึกษาแนวทางระบบการรับสมัครนักเรียนออนไลน์ และศึกษาการใช้งานโปรแกรมการติดตั้งโปรแกรม ซึ่งเป็นจุดเด่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3.5.1.3 การติดตามการรับนักเรียน ปีการศึกษา 2564

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ออกติดตามการรับนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด วันสอบคัดเลือกนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในวันที่ 1 และ 2 พฤษภาคม 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงกำหนดแผนออกติดตามการรับนักเรียนดังกล่าวตามกำหนดการข้างต้น และขอให้โรงเรียนที่ได้รับการติดตามการรับนักเรียนอำนวยความสะดวกในการติดตามดังกล่าว ทั้งนี้ ขอความร่วมมือโรงเรียนที่มีการสอบคัดเลือกนักเรียน

ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และปีที่ 4 รายงานผลจำนวนผู้เข้าสอบคัดเลือก ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ตามแบบรายงานที่ส่งมาพร้อมนี้ แล้วนำส่งให้กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๒ **ภายในวันที่ 10 พฤษภาคม 2564** นี้ ทั้งนี้ สพม.กท 2 ได้แจ้งให้โรงเรียนทราบตามหนังสือ ที่ ศธ 04291/1041 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564

ที่ประชุม รับทราบ โดยนายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประธานในที่ประชุมให้ข้อคิดและแนะนำผู้อำนวยการโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการทุจริตในการรับนักเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูง จะถูกบุคคลภายนอกให้ความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งแนะนำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนชี้แจงและวางแผนเกี่ยวกับกระบวนการรับนักเรียนให้ชัดเจน และโปร่งใส

3.5.1.4. เลื่อนกำหนดวันสอบคัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัตถุประสงค์พิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แจ้งเลื่อนกำหนดวันรับนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 เนื่องจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ประกาศกำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ในวันอาทิตย์ที่ 28 มีนาคม 2564 ซึ่งตรงกับกำหนดวันจับฉลาก วันประกาศผล และวันรายงานตัวของนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษา โดยแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทราบ และขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต แจ้งให้โรงเรียนในสังกัดทราบและถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

ที่ประชุม รับทราบ

3.5.1.5 ระบบรายงานข้อมูลการรับนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

ด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะดำเนินการเปิดระบบออนไลน์การรายงานข้อมูลการรับสมัครนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564 ผ่านเว็บไซต์ https://admission.bopp-obec.info เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการรายงานข้อมูลการรับสมัครนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2564

ที่ประชุม รับทราบ

3.5.1.6 โครงการสถานศึกษาส่งเสริมวินัยการออมกับ กอช. กลุ่มนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือการส่งเสริมการออม กับกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เมื่อวันจันทร์ ที่ 21 ธันวาคม 2563 ณ ห้องประชุมราชวัลลภ ชั้น 2 อาคารราชวัลลภ กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทของกองทุนการออมแห่งชาติ ในการส่งเสริมการออมเงินเพื่อวัยเกษียณ ในกลุ่มนักเรียน บุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงแจ้งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประชาสัมพันธ์ไปยังโรงเรียนในการร่วมมือ

ที่ประชุม รับทราบ

3.5.1.7 การสอบแข่งขันทางวิชาการ ระดับนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 (รอบแรก ระดับเขตพื้นที่การศึกษา)

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการส่งเสริมและแข่งขันนักเรียนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 (รอบแรก ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) ในวันอาทิตย์ที่ 31 มกราคม 2564 เนื่องจากขณะนี้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Corona virus Disease 2019 : COVID-19) ได้แพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว มีรายงานผู้ติดเชื้อภายในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ซึ่งในการจัดสอบดังกล่าวมีผู้เดินทางมาจากหลายพื้นที่ จึงอาจเกิดผลกระทบในวงกว้าง ดังนั้น เพื่อป้องกันและควบคุม สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Corona virus Disease 2019 : COVID-19) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงขอเลื่อนการสอบแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ประจำปีพ.ศ. 2564 (รอบแรก ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) ในวันอาทิตย์ที่ 31 มกราคม 2564 ออกไปก่อนจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย และ สพม.กท 2 ตามหนังสือ สพม.กท 2 ที่ ศธ 04232/172 ลงวันที่ 14 มกราคม 2564

ที่ประชุม รับทราบ

3.6 หน่วยตรวจสอบภายใน

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางยุพดี ดีอินทร์ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน ชี้แจงภาระงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

นางยุพดี ดีอินทร์ ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบจากการตรวจสอบภายในสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่ามีหลายโรงเรียนยังมีการตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุไม่ถูกต้อง เช่น จัดทำแค่ขั้นตอนการตรวจสอบพัสดุฯ มิได้ทำการจำหน่ายพัสดุทั้งที่ผลการตรวจสอบพบว่ามีพัสดุชำรุด เสื่อมสภาพ หรือสูญไป หรือมีการจำหน่ายแต่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริง หรือไม่กำหนดราคาในการขายทอดตลาด หรือวิธีการขายไม่ถูกต้องเป็นต้น ดังนั้น เพื่อการตรวจสอบพัสดุประจำปีและการจำหน่ายพัสดุที่ถูกต้องจึงควรได้จัดทำตามขั้นตอนและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ที่ประชุม รับทราบ

3.7 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประธานในที่ประชุมมอบให้ นางสุจิตรา อรุณสวัสดิ์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ชี้แจงภาระงานของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

นางสุจิตรา อรุณสวัสดิ์ ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวปฏิทินการคัดเลือกผู้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับภาคกลางและภาคตะวันออก ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2564 ดังนี้

ปฏิทินการคัดเลือกผู้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)

ภาคกลางและตะวันออก ครั้งที่ 10 ปีการศึกษา 2563

วัน/เดือน/ปี	การดำเนินการ
ภายใน 23 มีนาคม 2564	**สถานศึกษาจัดส่งเอกสารและผลงานถึง สพม.กท 2**
ภายใน 2 เมษายน 2564	สพท.ภาคกลางและตะวันออก ดำเนินการคัดเลือกตัวแทนระดับเขตพื้นที่ (ขอให้ทุกเขตพื้นที่ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้เสนอขอรับรางวัลและประเมินตามตัวชี้วัด)
29 มีนาคม - 4 เมษายน 2564	สพท.ภาคกลางและตะวันออก ลงทะเบียนผู้ผ่านการคัดเลือก ให้เข้าร่วมการแข่งขันระดับภาค ทาง http://awards63.obecawards.net/
8-9 เมษายน 2564	สพท.ภาคกลางและตะวันออก ส่งเอกสาร ผู้เข้ารับการประเมินระดับภาค ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ต.ดอนตะโก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี (ไม่รับทางไปรษณีย์)
11-12 เมษายน 2564	ตรวจสอบคุณสมบัติผู้เข้ารับการประเมินฯ ภายในวันที่ 16 เมษายน 2564 ประกาศผลการตรวจคุณสมบัติผู้เข้ารับการประเมิน ทาง http://awards63.obecawards.net/
28-30 เมษายน 2564	ดำเนินการประเมินผู้เข้ารับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2563 ระดับภาค
3 พฤษภาคม 2564	ประกาศผลการประเมินระดับภาค และผู้เป็นตัวแทนเข้าประกวดระดับชาติ
24-28 พฤษภาคม 2564	*ประกวดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับชาติ ครั้งที่ 10 ประจำปีการศึกษา 2563

ที่ประชุม รับทราบ

3.8 สหวิทยาเขต/โรงเรียน

ประธานในที่ประชุมมอบให้ ประธานสหวิทยาเขต แจ้งข้อราชการต่างๆให้ทราบ ดังนี้

3.8.1 สหวิทยาเขตจตุรวิทย์

นางอาลัย พรหมชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประธานสหวิทยาเขตจตุรวิทย์ มีเรื่องแจ้ง 4 เรื่องดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการ ได้ติดต่อผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เพื่อขอใช้สนามในการแข่งขันกีฬาฟุตบอล

2. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร ติดต่อประสานงานขอใช้สถานที่โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ในการจัดประชุมในเรื่องของการ Coaching team

3. ปรึกษาหารือกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงทพมหานคร เขต 2 เกี่ยวกับเรื่องการทำ MOU ของรองผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อที่จะจัดทำการติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในเอกสารตัวอย่างที่ให้ไปจะระบุวันที่ไว้ชัดเจน แต่รองผู้อำนวยการโรงเรียนเข้ามาปฏิบัติราชการในโรงเรียนแต่ละคนจะไม่ตรงกัน ควรจะยึดวันที่อย่างไรดี เพื่อให้ทุกโรงเรียนถือป็นแนวปฏิบัติ

4. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ขอเรียนเชิญผู้อำนวยการโรงเรียนทุกท่าน เข้าร่วมงานวันสถาปนาโรงเรียนในวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2564

3.8.2 สหวิทยาเขตราชนครินทร์

นายอัฏฐผล ถิรพรพงษ์ศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสุทธิวราราม ประธานสหวิทยาเขตราชนครินทร์ ผลักดันนโยบายให้แก่รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่บรรจุใหม่ เกี่ยวกับการนโยบาย สพม.กท 2 เมืองหลวงการศึกษายกกำลัง 2 ซึ่งได้กำหนดให้ไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนสิงห์สมุทร จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 17-18 มีนาคม พ.ศ.2564 เพื่อศึกษาดูงานและเตรียมความพร้อมที่จะรับประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

3.8.3 สหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก

ว่าที่ ร.ต.ณรงค์ ประจวบวัน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2 ประธานสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก ได้ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประชุมกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ ทั้ง 12 โรงเรียน ณ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ ในวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ.2564 หัวข้อการประชุมเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ และเน้นย้ำให้เห็นความสำคัญของการอบรมลูกเสือ ซึ่งอยู่ในหมวดหมู่ของการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งทำให้เด็กมีระเบียบวินัยในตนเอง

3.8.4 สหวิทยาเขตเบญจสิริ

นางบุสบง พรหมจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาธร ประธานสหวิทยาเขตเบญจสิริได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า สหวิทยาเขตเบญจสิริ ได้ปรึกษาหารือในด้านวิชาการ ในการนำคณะผู้บริหารไปศึกษาดูงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย สพม.กท 2 เมืองหลวงการศึกษายกกำลัง 2 ณ. โรงเรียนเบญมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี ในวันที่ 5-6 เมษายน พ.ศ.2564 เพื่อทำการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาทักษะเตรียมความพร้อมที่จะรับประเมินสัมฤทธิผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ที่ประชุม รับทราบ

3.9 สมาคม

3.9.1 นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง นายกสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) ได้แจ้งความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสมาคมดังนี้

1. สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) วางแผนจัดงานเกษียณอายุราชการประจำปี พ.ศ.2564 ของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 ท่าน ซึ่งกำหนดจัดงานเกษียณอายุราชการในเดือนสิงหาคม 2564 สำหรับสถานที่จะแจ้งให้ทราบภายหลัง

2. สมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย (ส.บ.ม.ท.) จะครบวาระในวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ.2564 ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ในคราวต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเพื่อพิจารณา

กิจกรรมการจัดงานหัวใจสีแดง ประจำปี พ.ศ. 2564 ประธานโดย นายสุชาติ กลัดสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในปีนี้ สพม.กท 2 เป็นเจ้าภาพในการจัดงานกิจกรรมหัวใจสีแดง ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมงานเกียณอายุราชการ ของผู้บริหารในสังสัด สพม.กท 1 และ สพม.กท 2 จึงขอหารือว่าจะจัดงานในวันที่ 3 หรือ 10 กันยายน 2564 สำหรับสถานที่ในการจัดงานได้มอบประธาน สหวิทยาเขตจตุรวิทย์ นางอาลัย พรหมชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี ประสานหอประชุมกองทัพบก และให้สำรองหอประชุมกองทัพอากาศไว้ สำหรับจะมีกิจกรรมอะไรบ้าง สหวิทยาเขตไหนรับผิดชอบด้านใด จะประชุมกันอีกครั้ง

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ

นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียด ดังนี้

1.การจัดทำการประเมิน ว.PA ของข้าราชการครู เพื่อให้ผู้อำนวยโรงเรียนเข้าใจตรงกัน

2. นางสาวกนิษฐา ทองเลิศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ชี้แจงเกี่ยวกับกรณีเรื่องการย้าย ครูที่ทำเรื่องขอย้าย สำนักงานเขตปลายทางประกาศผลออกมาแล้วว่าได้ย้าย ครูเปลี่ยนใจมาเขียนคำร้องขอระงับย้าย ซึ่งฝากให้คณะผู้อำนวยการโรงเรียนซักถามให้ถี่ถ้วน จะได้ไม่เกิดกรณีแบบนี้ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

นายประวัติ สุทธิประภา ผู้อำนวยการโรงเรียนหอวัง ได้จัดทำผลงานด้านการวิจัยศึกษา จำนวน 2 เรื่องได้แก่

1.ในปีการศึกษา 2562 ชื่อเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

2.ปีการศึกษา 2563 ชื่อเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา

ชื่อเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้วิจัย นายประวัติ สุทธิประภา

ปีที่วิจัย ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน ปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) สร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา และ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และพิจารณาตัวชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาของผลการใช้รูปแบบจาก 1) ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) 5) ประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา และ 6) ตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา พบว่า มีความตรงและความเหมาะสมมาก ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ

ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน และองค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยาพบว่า ผลการประเมินการใช้รูปแบบตามองค์ประกอบที่ 1- 6 ในภาพรวม มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการประเมินการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งในสถานศึกษา มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 4 กลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่ 6 การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน มีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินการใช้รูปแบบในองค์ประกอบที่ 7 พบว่า 1) ด้านผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับยอดเยี่ยม โดยผลการประเมินอยู่ในระดับยอดเยี่ยมทุกมาตรฐาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์เฉลี่ยในปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 74.95 3) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในภาพรวมพบว่า นักเรียนร้อยละ 77.56 มีผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับดีเยี่ยม และ 5) ด้านประสิทธิผลการพัฒนาเชิงประจักษ์ พบว่า โรงเรียนสารวิทยา มีผลงานที่ปรากฏด้านนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับภาค ระดับประเทศและระดับนานาชาติ

3. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ

ชื่อเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา

ผู้ประเมิน นายประวัติ สุทธิประภา

ปีที่ประเมิน ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การรายงานการประเมินโครงการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินบริบทของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา 2) ประเมินปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา 3) ประเมินกระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา และ 4) ประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการประเมิน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนสารวิทยา ในปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งหมด 806 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินเป็นแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้นเอง จำนวน 5 ฉบับ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินพบว่า โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนสารวิทยา ในภาพรวมทุกด้านของขอบเขตการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน และมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินในระดับมากที่สุดทุกด้าน สรุปผลการประเมินตามขอบเขตการประเมินรายด้าน ดังนี้

1. ด้านบริบทของโครงการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยข้อที่มีผลการประเมินสูงที่สุดคือ เป้าหมายและแนวการดำเนินงานของโครงการสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยโครงการย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินความเหมาะสมเป็นอันดับแรก

คือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และ ด้านการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีผลการประเมินอยู่ในลำดับที่เท่ากัน

3. ด้านกระบวนการของโครงการ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยโครงการย่อยที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมเป็นอันดับแรกคือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ

4. ด้านผลผลิตของโครงการ ในภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยโครงการย่อยที่มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินความเหมาะสมเป็นอันดับแรกคือ ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อโครงการ รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ด้านการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และ ด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ

ที่ประชุม **รับทราบ**

เลิกประชุมเวลา 12.30 น.

****

นางสาวฐิติมากรณ์ แสงภักดี	นางสาวปราณี มงกุฎทอง
พนักงานราชการ	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ
ผู้จดรายงานการประชุม	ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

ภาคผนวก ฌ

ภาพการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสารวิทยา

1. การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพการดำเนินงาน ปัญหาความต้องการ และการประชุมคณะกรรมการวิชาการ

ภาพกิจกรรมการประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ภาพกิจกรรมพิธีลงนามบันทึกข้อตกลง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ภาพกิจกรรมการประชุมผู้ปกครองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาความต้องการในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

ภาพกิจกรรมการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองระดับโรงเรียน ปีการศึกษา 2562

2. การดำเนินงานออกแบบและวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาพกิจกรรมการประชุมครูเพื่อวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานเสริมสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาพกิจกรรมการอบรมบุคลากรเชิงปฏิบัติการเพื่อการดำเนินงาน
เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาพการออกแบบเอกสารเพื่อใช้ในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

PLC_01

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงเรียนสารวิทยา

ที่ - วันที่ ..... เดือน.....พ.ศ. .....

เรื่อง ขออนุญาตจัดตั้งกลุ่ม PLC

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยหลักเกณฑ์ข้อ 2 ผู้ขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องมีคุณสมบัติ ตามข้อ 2.2 คือ มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งครูในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ปัจจุบัน ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง 5 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ และข้อ 2.2.1 ,ข้อ 2.2.2 ในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม PLC บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการขอเลื่อนวิทยฐานะทุกวิทยฐานะ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้น.....จึงขออนุญาตจัดตั้งกิจกรรมกลุ่ม PLC ชื่อ.....โดยมีสมาชิกกลุ่มกิจกรรมรวมจำนวน.....คน ดังนี้

1. ..... หัวหน้ากลุ่มสาระ.....และที่ปรึกษากลุ่มกิจกรรม PLC
2. .....หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม
3. .....สมาชิกกลุ่ม
4. .....สมาชิกกลุ่ม
5. .....สมาชิกกลุ่ม
6. .....เลขานุการกลุ่ม
7. .....ผู้ช่วยเลขานุการกลุ่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม

(.....)

ครู.....ระบุวิทยฐานะ(ถ้ามี)

(.....)

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียน.....

ภาพการออกแบบเอกสารเพื่อใช้ในการดำเนินงานเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ต่อ)

PLC _02

แบบบันทึกการมีส่วนร่วมการพัฒนาผู้เรียนโดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชื่อกลุ่มกิจกรรม .....

ชื่อหัวหน้ากลุ่มกิจกรรม : .....

ชื่อที่ปรึกษากลุ่มกิจกรรม/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ : ..... รวมสมาชิกจำนวน.....คน

ชื่อกิจกรรม : .....

ครั้งที่ 1 **ภาคเรียนที่** 1 **วัน/เดือน/ปี** .....

เริ่มดำเนินการเวลา .....น. **เสร็จสิ้นเวลา**..... น. **รวม**.....**ชั่วโมง (ให้สอดคล้องกับตารางสอนของสมาชิก ถ้าหากเป็นการประชุมควรจะมีระยะเวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่ควรเกิน !!!!!)**

สถานที่ .....(อย่าลืมบันทึกภาพแต่ละครั้งประกอบ)

กิจกรรมครั้งนี้อยู่ความความสอดคล้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

- ☑ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์และวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Analyze & Plan)
- ☐ ขั้นที่ 2 ปฏิบัติและสังเกตการณ์เรียนรู้ (Do & See)
- ☐ ขั้นที่ 3 สะท้อนความคิดและปรับปรุงใหม่ (Reflect & Redesign)

จำนวนครูที่เข้าร่วมกิจกรรม PLC ..... คน โดยมีรายชื่อและบทบาทต่อกิจกรรมดังนี้

ที่	ชื่อ – นามสกุล	บทบาท	ลงชื่อ
1		☑ model teacher ☐ buddy teacher ☐ mentor ☐ expert	
2		☐ model teacher ☑ buddy teacher ☐ mentor ☐ expert	
3		☐ model teacher ☐ buddy teacher ☑ mentor ☐ expert	
4		☐ model teacher ☐ buddy teacher ☐ mentor ☑ expert	

ตำแหน่ง/บทบาทหน้าที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ในแต่ละการประชุม (เมื่อมีการเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา)

3. การดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ภาพการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(การประชุมหัวหน้าผู้กำกับลูกเสือและครู เพื่อวางแผนออกแบบการจัดการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ)

ภาพการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ต่อ)

(การจัดอบรมเรื่อง สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย เพื่อการออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

ภาพสื่อการสอนที่ได้จากการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

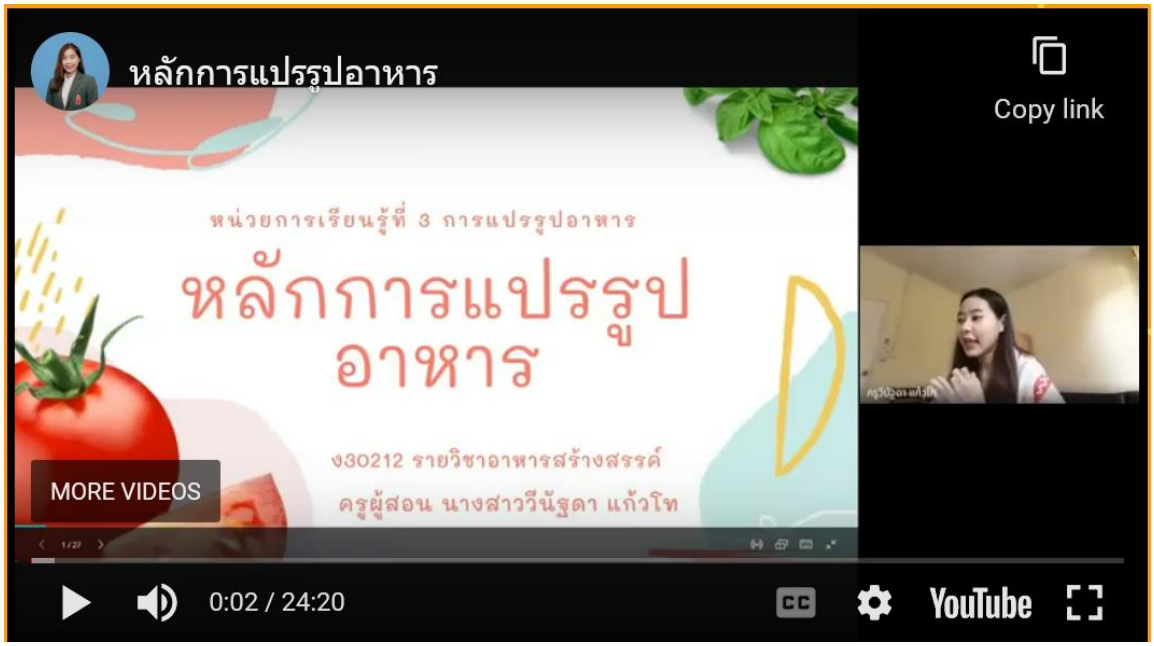
ตัวอย่างผลงานการออกแบบบรรจุภัณฑ์ของนักเรียน

ภาพสื่อการสอนที่ได้จากการดำเนินงานกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ต่อ)

PLC รายวิชา ง30212

Sites รายวิชา อาหารสร้างสรรค์

Facebook เด็กทำ ครูแชร์



4. การดำเนินงานเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงาน

ภาพต้อนรับอาสาสมัครและคณะครู จากมหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน ประเทศเกาหลีใต้

ภาพพิธีอำลาอาสาสมัครและคณะครูจากมหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน ประเทศเกาหลีใต้

ภาพพิธีอำลาอาสาสมัครและคณะครูจากมหาวิทยาลัยแห่งชาติปูซาน ประเทศเกาหลีใต้ (ต่อ)

5. ตัวอย่างภาพกิจกรรมดำเนินงานตามกลยุทธ์เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาพกิจกรรมวันงดสูบบุหรี่โลกและต่อต้านยาเสพติด

ภาพกิจกรรมการ Discussion ในหัวข้อเรื่อง ความไม่เสมอภาคทางการศึกษาในแต่ละภูมิภาค

ภาพกิจกรรมการจัดงาน SARA OPEN HOUSE

ภาพกิจกรรมสัปดาห์วันวิทยาศาสตร์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	ดร.ประวัติ สุทธิประภา
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2507
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสารวิทยา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารวิทยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ประวัติการทำงาน

16 พ.ค. 2529	ครู 2 โรงเรียนทุ่งกุลาประชานุสรณ์ กรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
31 ก.ค. 2536	อาจารย์ 1 โรงเรียนท่าม่วงวิทยาคม กรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
13 มี.ค. 2541	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนท่าม่วงวิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด
13 มี.ค. 2543	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าม่วงวิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด
1 ธ.ค. 2547	รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนเสลภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
20 ธ.ค. 2548	รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนเสลภูมิพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
1 ธ.ค. 2551	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
6 มิ.ย. 2556	ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
17 พ.ย. 2557	ผู้อำนวยการโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
25 เม.ย. 2561	ผู้อำนวยการโรงเรียนสารวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529	ป.กศ.ชั้นสูง เทคนิคอาชีพการดนตรีสากล วิทยาลัยครูมหาสารคาม
พ.ศ. 2533	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ สาขา ดนตรีศึกษา วิทยาลัยครูมหาสารคาม
พ.ศ. 2543	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2560	ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ประสบการณ์/ผลงานและความสำเร็จในงานที่ภาคภูมิใจ

1. พ.ศ. 2560	ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์คณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
2. พ.ศ. 2560	ได้รับรางวัล MOE Award สาขาเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กระทรวงศึกษาธิการ
3. พ.ศ.2561	กรรมการสมาคมคณะกรรมการสถานศึกษาแห่งประเทศไทย
4. พ.ศ. 2562	นายกสมาคมผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
5. พ.ศ. 2562	โรงเรียนสารวิทยา เป็นสถานศึกษาระดับดีเด่น ที่มีระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
6. พ.ศ. 2562	เป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการรินน้ำใจสู่น้องชาวใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
7. พ.ศ. 2562	เป็นคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนงานเฉพาะกิจพิเศษ (ฉก.พ.สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
8. พ.ศ. 2563	เป็นวิทยากรการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูในการเรียนรู้ ยุค 4.0 รุ่นที่ 1 – 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
9. พ.ศ. 2563	เป็นคณะกรรมการดำเนินการโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมืองหลวงการศึกษายกกำลัง 2”