



สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติพงษ์ ต่างเกษี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติพงษ์ ต่างเกษี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TEACHERS' FUNCTIONAL COMPETENCY AFFECTING PROFESSIONAL
LEARNING COMMUNITIES IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
KITTIPONG DANGKESEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กิตติพงษ์ ต่างเกษี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดร.อรุวรรณิ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า นายจักรเดช ริ่มแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา นายปกรณ์ อุ่นกลม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง นางสาวนิภาพร วงษาเนา และ นางสาวประไพศรี ไพศาล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา นางสาวสกุณา วงษาเนา ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านน่าน้อย นางสาวชวาทิพย์ ที่สุกะ ครูโรงเรียน บ้านหนองดุด ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและ ให้แนวทางการพัฒนาการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ และ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาศรีัญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

กิตติพงษ์ ต่างเกษี

ชื่อเรื่อง	สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
ชื่อผู้วิจัย	กิตติพงษ์ คำเกษี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนและหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก 0.66 – 0.85 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.51 – 0.87 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23177 สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์หาคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบและรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .123 + .394 (X_6) + .186 (X_3) + .121 (X_4) + .168 (X_5) + .104 (X_1)$$

$$Z' = .403 (Z_6) + .165 (Z_3) + .139 (Z_4) + .168 (Z_5) + .101 (Z_1)$$

7. สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ 3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ 4) ด้านภาวะผู้นำครู ครูควรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส 5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีการปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ : สมรรถนะประจำสายงานของครู, ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	Teachers' Functional Competency Affecting Professional Learning Communities in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Kittipong Dangkesee
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power of teachers' functional competency affecting professional learning communities, and establish guidelines for developing teachers' functional competency under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 330 teachers working under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2021. The Krejcie and Morgan table was also used to calculate the sample size. The research instrument for data collection included sets of 5-rating scale questionnaires containing two aspects: Aspect 1: teachers' functional competency with the discriminative power from 0.66 to 0.85 and the reliability of 0.98; Aspect 2: professional learning communities in schools with the discriminative power from 0.51 to 0.87 and the reliability of 0.98. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The level of teachers' functional competency was overall at a high level.
2. Professional learning communities in schools were overall at a high level.
3. The comparison results revealed that the teachers' functional competency as perceived by teachers, classified by gender and positions, overall and in each aspect showed no differences, whereas there was a difference in school sizes at the .01 level of significance overall.

4. The comparison results revealed that the professional learning communities in schools as perceived by teachers, classified by gender and positions, overall and in each aspect showed no difference, whereas, in terms of school sizes, there was a difference at the .01 level of significance.

5. The teachers' functional competency and professional learning communities in schools had a positive relationship with a high level ($r_{xy}=.876$) at the .01 level of significance.

6. The five aspects of teachers' functional competency were able to predict the professional learning communities in schools under Nakhon Phanom Educational Service Area Office 2 at the .01 level of significance, namely school–community relationship building and collaboration for learning management (X_6), classroom management (X_3), analysis, synthesis and research for learner development (X_4), teacher leadership (X_5), and curriculum administration and learning management (X_1), with the predictive power of 79.40 percent and the standard error estimation of ± 0.23177 . The regression equation could be written in raw scores and standardized scores as follows:

$$Y' = .123 + .394(X_6) + .186(X_3) + .121(X_4) + .168(X_5) + .104(X_1)$$

$$Z' = .403(Z_6) + .165(Z_3) + .139(Z_4) + .168(Z_5) + .101(Z_1)$$

7. The proposed guidelines for developing teachers' functional competency affecting professional learning communities under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2 consisted of three aspects needing improvement: 1) School–community relationship building and collaboration, schools and communities should build good relationships with communities, and support each other, 2) Classroom Management, teachers should establish positive discipline in the classroom to promote quality classroom management, 3) Analysis, synthesis, and research for learner development, schools should establish classroom research operational plans and encourage teachers to perform classroom research to solve problems systematically, 4) Teacher Leadership, teachers need to be able to lead and follow to work collaboratively and appropriately with others in all situations, and 5) Curriculum administration and learning management, teachers should revise the curriculum and optimize evaluation measures to educate learners efficiently and effectively.

Keywords: Teachers' Functional Competency, Professional Learning Communities

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู	20
ความหมายของสมรรถนะ	20
ประเภทของสมรรถนะ	21
สมรรถนะประจำสายงานของครู	27
ความหมายของสมรรถนะครู	27
ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู	31
ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครู	33
องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู	34
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	37
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	37
ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	41
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	45
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ...	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
งานวิจัยในประเทศ	69
งานวิจัยต่างประเทศ	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 91
	ตอนที่ 1 สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 92
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 92
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 98
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 104
	การวิเคราะห์ข้อมูล 105
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 109
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 109
	ผู้เชี่ยวชาญ 110
	เครื่องมือที่ใช้ 111
	การวิเคราะห์ข้อมูล 111
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 113
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 113
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 114
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 116
5	สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ 197
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 197
	สมมติฐานการวิจัย 198
	วิธีดำเนินการวิจัย 199
	สรุปผลการวิจัย 202
	อภิปรายผล 206
	ขอเสนอแนะ 214

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก	217
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	229
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	235
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	263
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	283
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	287
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	301
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	309
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู	315
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	321
ประวัติย่อของผู้วิจัย	333

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	54
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียนและสถานภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนมเขต 2	93
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอโรงเรียนขนาดเล็กและสถานภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2	93
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขนาดกลางและสถานภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2	95
5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขนาดใหญ่และสถานภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2	97
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	117
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม การดำรงตำแหน่งของครู	117
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	118
9 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม	119
10 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	120
11 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	123
13 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	124
14 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำครู	126
15 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	128
16 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม	130
17 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	131
18 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	132
19 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม	134
20 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
21	เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ	138
22	การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งครู	139
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน	141
24	เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	142
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน	144
26	เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ	147
27	เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู	148
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	151
30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกัน	152
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของครู	154
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์รวม	155
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	157
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำรวม	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	159
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม	160
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	162
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	164
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม	165
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
41	<p>สมรรถนะประจำสายงานของครู ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2</p>	170
42	<p>สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	174
43	<p>สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	179
44	<p>สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	183
45	<p>สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	188
46	<p>สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ</p>	194

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47	สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 268
48	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 276
49	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 289
50	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของ ผู้เชี่ยวชาญ 296
51	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 303
52	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 306

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดวิจัย	13
2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็งตามแนวคิด ของ McClelland	22
3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	323
4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	324
5 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม	325
6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์	326
7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.อรวรรณ ไชยปัญญา	327
8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายจักรเดชา เรียมแสน	328
9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายปกรณ์ อุ่นกลม	329
10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวประไพศรี ไพศาล	330
11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวสกุณา วงษาเนา	331
12 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสาวชาวทิพย์ ทีสุกะ	332

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของมนุษย์เพราะช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพในการทำงานทุกด้าน ดังนั้นการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครู วัฒนธรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) นอกจากครูแล้ว ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้ไปในทิศทางเดียวกัน กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักคือ กระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียน ได้เป็นผู้เรียนรู้ โดยการลงมือทำรวมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการข้างต้นต้องส่งเสริมให้เด็กสร้างความรู้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นความรู้ และความเข้าใจ มีกระบวนการทักษะ และมีค่านิยม และเจตคติ นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้เด็กนำความรู้ไปประยุกต์ในสถานการณ์ใหม่จนสามารถสร้างชิ้นงานระดับที่เป็นนวัตกรรม ทั้งนี้ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอิงมาตรฐานนั้น เพื่อให้เด็กไทยได้ผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นต้องเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ ด้วยการเน้นสาระการเรียนรู้แกนกลางเป็นหลักและต้องจัดตามตัวชี้วัดของหลักสูตรด้วยกระบวนการดังกล่าวสามารถสร้างเด็กไทยให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีความรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นนักเรียนผู้นำตลอดจนเป็นนักสร้างนวัตกรรมอันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ เพียว ยินดีสุข, 2558, หน้า 79 - 81)

ในปัจจุบันมีการกำหนดแนวทางและรูปแบบการพัฒนาครู เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะเพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริงดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2564, หน้า 1 – 2) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูแนวใหม่ มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ ซึ่งในการสร้างและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้มีผู้นำในด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบัน เป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 161-162) ที่มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีระบบคัดกรองคนที่เข้ามาเป็นครู มีการจูงใจคนดี คนเก่งเข้ามาเรียนครู 2) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้ครูมีความตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับกลุ่มเครือข่ายทางวิชาการและสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม (5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานครู 6 สมรรถนะ คือ (1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นหากครูมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาครู เป็นคนดีมีคุณธรรม และมีวิถีสอนที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2)

นโยบายของรัฐบาลที่จะพยายามให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากการสอนจากที่เน้นความรู้ ความจำมาสอนเชิงวิเคราะห์ กระบวนการศึกษาค้นคว้าได้ นำหลักการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลเหล่านี้ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าของโลก ให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจมีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน จะช่วยลดความโดดเดี่ยวในการจัดการเรียนรู้ ของครู เพิ่มความผูกพันและกระตุ้นความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนจะเข้าใจวิธีการสอน รูปแบบ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้แตกฉาน แล้วนำแนวทางที่ได้จากคำแนะนำในชุมชนไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ของตนเอง ส่วนผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการจัดจะเข้าร่วมอย่างเต็มใจ ร่วมสร้างบรรยากาศเหมาะสมต่อการเรียนรู้ อีกทั้งสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและลดอัตราการตกชั้นของนักเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการเรียนรู้อีกด้วย (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2560, หน้า 208 – 219) การพัฒนาครูจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย ครูต้องได้รับการพัฒนาเพราะจะเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคติของบุคลากรในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และช่วยให้ครูสามารถนำศักยภาพ

ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของครูเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีความพร้อม สำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 148) ซึ่งกระบวนการในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น จะต้องได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาศัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Well and Feun, 2007, p. 141) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกันทำ ให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและ สถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรม แบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวมาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นชุมชนที่ทำให้เกิดการ ปรับปรุงทักษะเจตคติ ความเข้าใจ กระบวนการปฏิบัติงานของครูและกลุ่มครู พัฒนาจาก การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนในที่สุดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครู อย่างต่อเนื่อง (ปองทิพย์ เทพอารีย์, 2557, หน้า 286) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพจะค่อย ๆ กลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรที่จะขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียน และ สร้างสรรค์ให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่อยู่แล้วมีความสุขทั้งของนักเรียน ครูและผู้บริหาร (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 176) โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้าง การเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงาน ร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งใน ส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, หน้า 1)

ดังนั้นครูจะต้องมีการปรับตัวมากขึ้น จึงต้องมีตัวช่วยคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community เป็นการรวมตัวกันของครูประจำการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานที่ครูนั่นเอง นอกจากนี้รายงานการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยหรือ TDRI ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาคุณภาพครู ว่าต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557, หน้า 17) ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญที่ต้องทำให้ครูไทยปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้นหา สร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่กลับไปเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหาสารสนเทศ สร้างความรู้ ประยุกต์ความรู้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2558, หน้า 11) การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในโรงเรียนเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครูเปลี่ยนจากผู้สอนเป็นนักเรียนทำงานร่วมกับเพื่อน และรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือเครือข่ายปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โรงเรียนจะเปลี่ยนไปเป็นสถานที่ที่ทุกคนอยู่กันอย่างมีความสุขเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นการสะท้อนความคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่ได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน (Gilrane and others, 2008, p 101) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพพร้อมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น (Calcosola, 2009, p. 137) และการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (Morrow, 2010, p. 89) หมายความว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงนักเรียน ครู ผู้บริหาร และโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 191) ดังนั้นการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงถือว่ามีสำคัญและช่วยแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมากที่สุด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 10 หมู่ 9 บ้านปฏิรูป ถนนศรีสงคราม - ท่าดอกแก้ว ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ 40 ตำบล 479 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 37 แห่ง โดยสภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและภาคเอกชน 2) การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตาม การศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียน ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวมผลการเรียนรู้ สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ 3) การศึกษา ตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความ สนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับ การศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือ ประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2564, หน้า 10) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความพร้อมในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน แต่ด้านที่ควรพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะด้าน และ กระบวนการที่จะใช้ในการพัฒนานั้นจะต้องทำให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม นั่นคือกระบวนการ เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงาน ของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่คน ใหม่ที่ครูรวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ประสบการณ์จากการทำหน้าที่ครู ทำให้ ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะ ทางวิชาชีพสำหรับครูและการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงาน ของที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู เป็นอย่างไร
2. ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู เป็นอย่างไร
3. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูกับ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามพฤติกรรมการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ได้สารสนเทศเรื่ององค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน การใช้ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่โรงเรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยยึดตามสมรรถนะประจำสายงานของครูที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ (2553, หน้า 26 – 38)

ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู สรุปได้ 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.1.2 การพัฒนาผู้เรียน

1.1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

1.1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.1.5 ภาวะผู้นำครู

1.1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

จัดการเรียนรู้

1.2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้วิจัยได้

สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ของ วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 133 – 193); วรลักษณ์ ชูกำเนต (2557, หน้า 96 – 100); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 335); ชวลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 1 – 5); สิรินทร์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 12 – 13); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 20 – 23); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 2112 – 2113); DuFour (2004, pp. 6 – 11); Stoll et al (2006, pp. 226 – 227); Hord (2008, pp. 8 – 15) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สรุปได้ 4 ด้าน ดังนี้

1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ

1.2.3 ภาวะผู้นำร่วม

1.2.4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,071 คน จาก 181 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้

ตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากการเปิดตารางได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก 41 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 91 โรงเรียนรวมเป็นครูผู้สอน 330 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 การดำรงตำแหน่งของครู

3.1.2.1 ครูผู้ช่วย

3.1.2.2 ครู

3.1.2.3 ครูชำนาญการ

3.1.2.4 ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู

3.2.1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.2.1.2 การพัฒนาผู้เรียน

3.2.1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2.1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.2.1.5 ภาวะผู้นำครู

3.2.1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

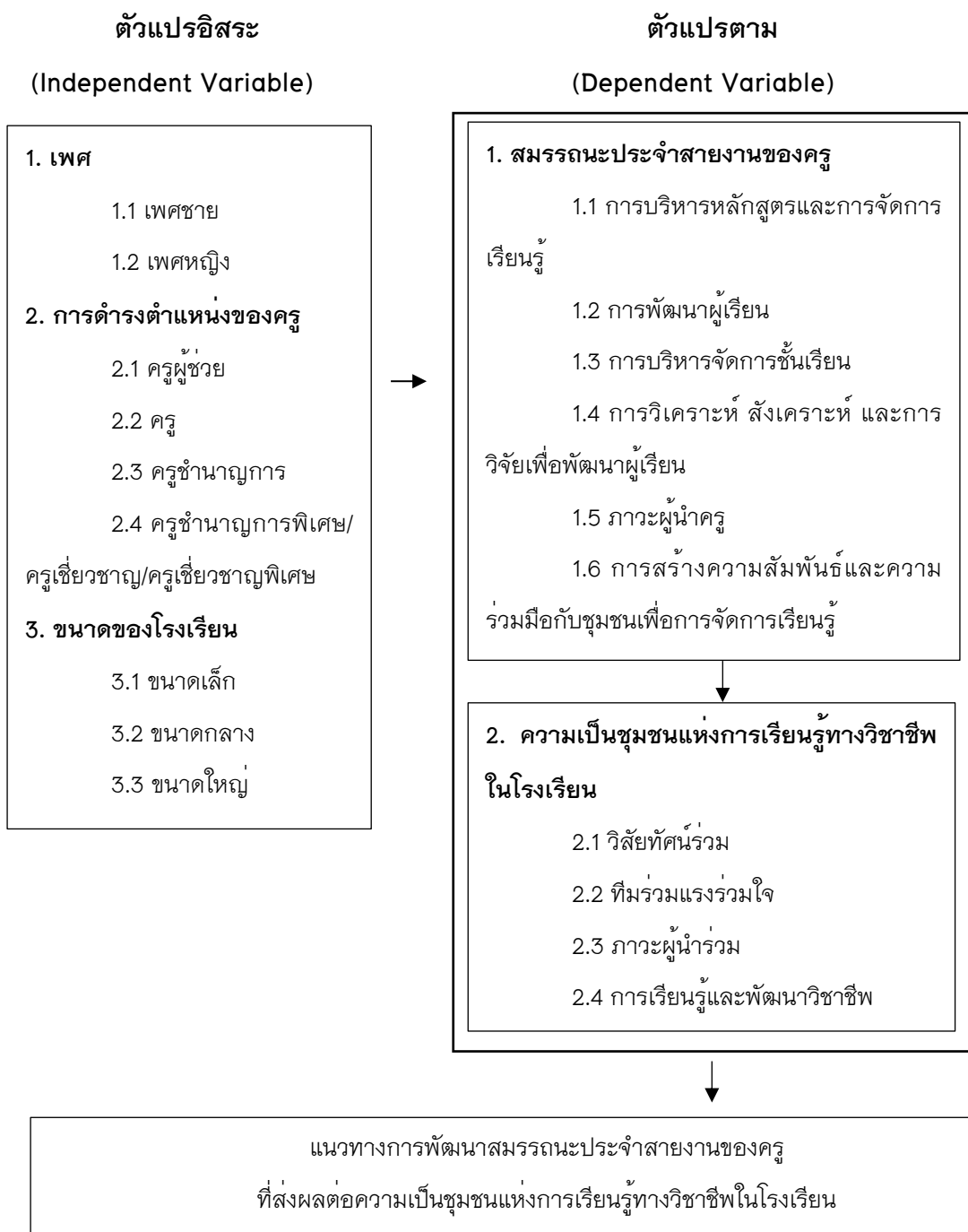
เรียนรู้

3.2.2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

- 3.2.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม
- 3.2.2.2 ทีมรวมแรงรวมใจ
- 3.2.2.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 3.2.2.4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีหลักการ เนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 – 38) กำหนด ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ตามแนวคิดทฤษฎีของ วิจารย์ พานิช (2555, หน้า 133 – 193); วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 96 – 100); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 335); ชวลิต ชูกำแหง (2560, หน้า 1 – 5); สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 12 – 13); สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 20 – 23); รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 2112 – 2113); DuFour (2004, pp. 6 – 11); Stoll et al (2006, pp 226 – 227); Hord (2008, pp. 8 – 15) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมรวมแรงรวมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ หรือคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีผลงานที่โดดเด่นและปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครูประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับ

ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม การจัดการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของคุณ ได้จาก แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน หมายถึง การรวมกลุ่มกัน ของคุณครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของคุณครูเป็นหลักมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของคุณครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยคุณครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิด คุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม ซึ่งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีทิศทางร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน มีการกำหนดพันธะสัญญาร่วมกันเป็น รูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และศึกษาผู้เรียนของตนเองเป็น รายบุคคล เพื่อกำหนดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนโดยมีวิสัยทัศน์เชิง อุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ คือพัฒนาการเรียนรู้อุทิศตนของผู้เรียนเป็นภาพ ความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันเหนี่ยวนำซึ่งกันและกัน สู่การเป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ คือ การเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วมภารกิจร่วม

2.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ระบบการทำงานเป็นแบบระบบทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมหมู่ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

2.3 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีอิสระและมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน เป็นผู้นำตนเองด้วยการลงมือทำอย่างจริงจังและให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำการพัฒนาการทำงานร่วมกับครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญคือ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขกับการทำงาน 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating)
ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. เพศ หมายถึง ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564

4. การดำรงตำแหน่งของครู หมายถึง ตำแหน่งความรู้ ความสามารถ
ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการ
ปฏิบัติงานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปี
การศึกษา 2564 ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

4.1 ครูผู้ช่วย หมายถึง ข้าราชการครูที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติ
ราชการ 2 ปี

4.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครู คศ.1 ที่ยังไม่ได้รับการประเมินวิทยฐานะ

4.3 ครูชำนาญการ หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือน คศ.2

4.4 ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง
ข้าราชการครูที่ได้รับเงินเดือน คศ.3/คศ.4/คศ.5 ตามลำดับ

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำแนก
ขนาด โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตาม
เกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 ถึง
600 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 ถึง
1,500 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง
หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ทั้งหมด 181 โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 6 อำเภอ ได้แก่

อำเภอหนองบัว อำเภอหนองม อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอท่าอุเทน และอำเภอศรีสงคราม

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการโดยนำตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ได้ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 1.3.1 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 1.3.2 ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 1.3.3 ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 1.3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู
2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
 - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
 - 4.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถคนในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่า ความหมายของสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) มีดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 906) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ (สะมัดถนะ) เป็นคำนาม หมายถึง ความสามารถ สมรรถนะ (Competency) อาจมีการเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น ความสามารถ ชีตความ สามารถ สมรรถนะหรือศักยภาพ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรียกว่า สมรรถนะและใช้กับบุคคล และได้กำหนดคำนิยาม ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ให้ความหมาย สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่นสมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้นหากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องเช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทนชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรม

ทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ตัวอย่างเช่นการกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 อ้างถึงใน สุตามาส ศรีนอก, 2557, หน้า 11) กล่าวว่าสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

นเรศ ปู่บุตรชา (2561, หน้า 61) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลที่แสดงออกในคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

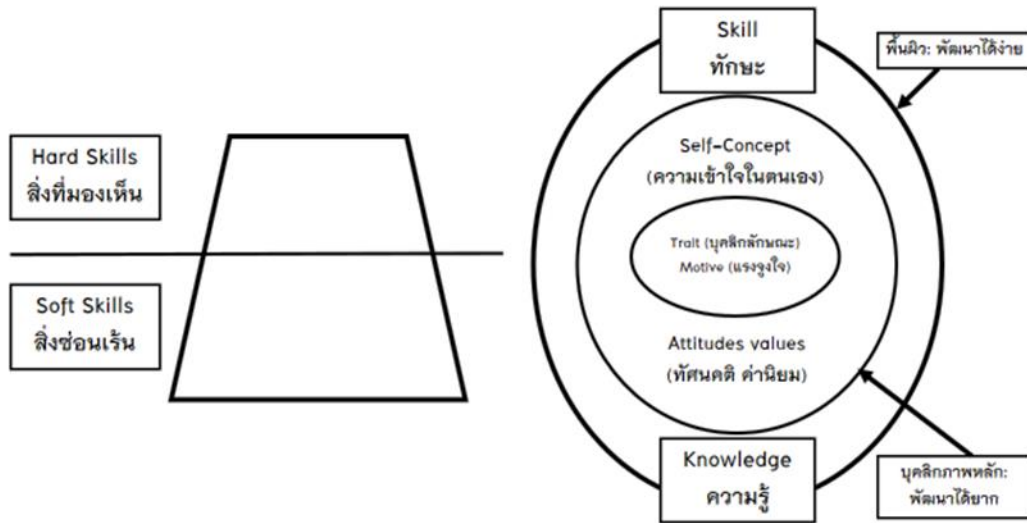
Good (1973, p. 24) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะมโนทัศน์ (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่บุคคลจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถนำเอาวิธีการ รวมทั้งความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้

Coker (1976, p. 82) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญ ครูที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในด้านใดเพียงด้านเดียวก็ได้ว่ามีสมรรถภาพในด้านนั้นและที่ครูมีสมรรถนะสูงก็หมายความว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทัศนคติทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรที่รับผิดชอบ

1.2 ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือ เรียกว่า Hard skills คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเรียกว่า Soft skills นี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง
ตามแนวคิดของ McClelland (1973, p. 25)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทสมรรถนะดังนี้ McClelland (1973, as cited in Spenser, 1993, p. 19) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีออกจากผู้ปฏิบัติในระดับปานกลางเนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มึผลงานปานกลางถือว่าเป็นคุณสมบัติร่วม และเป็นความสามารถที่ทุกตำแหน่งงานในองค์การต้องมี เช่น ความรู้ แรงจูงใจ คุณลักษณะของบุคคล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating competencies) เป็นคุณสมบัติพื้นฐานหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปสมรรถนะกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติที่ช่วยให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 อ้างถึงใน กัญญ์วรา ผลเจริญ, 2559, หน้า 25)

ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การ โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ Hard Skills สิ่งที่

มองเห็น, Soft Skills สิ่งซ่อนเร้น, Trait Motive Knowledge Skills พื้นผิว: พัฒนาได้ง่าย
บุคลิกภาพหลัก: พัฒนาได้ยาก

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ
ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริม
ให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึงบุคลิก
ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้
บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำอะไรสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัย
อยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่า
ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

McClelland (1973, p. 26) สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่
แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกัน
ตัวของ ชง จุงกี นักแสดงเกาหลีใต้ชื่อดังในเรื่อง “วินเซนโซ่ ทนายมาเฟีย” และหลายคนก็
ยังมีความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬา และศิลปะ ที่แตกต่างกันตามความ
ถนัดของแต่ละคน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของ
บุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมี
ความสามารถในการวิเคราะห์ด้านตัวเลข การคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี
เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง
ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท แกรมมี่ (ประเทศไทย) จำกัด
เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตผลงานทางดนตรี หรือบริษัท ฮอนด้า มอเตอร์
มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท เอไอเอส วันทูคอล (ประเทศไทย) จำกัด
มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือ

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญ
ที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการ
สำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อบริษัทงานได้ดี เป็นต้น
หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ

และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่นข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคนมีสมรรถนะทางการปราบปราม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 3) นำเสนอว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะประจำสายงาน 6 ประการ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อนและเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมรรถนะครูสายผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26 - 38)

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเองหมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์

องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากการความหมายของ สมรรถนะครูของนักวิชาการต่าง ๆ

Spenser and Spenser (1993, p. 23) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำ และผลสัมฤทธิ์ (Achievement and action) สมรรถนะกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง (Concern for order, quality and accuracy) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การแสวงหาข่าวสาร (Information seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) สมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal understanding) 2) การมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customerservice orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) สมรรถนะกลุ่มการใช้อิทธิพล และผลกระทบประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) การตระหนักถึงองค์กร (Organization awareness) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relational building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น (Developing others) การชี้นำ การใช้อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่ง และการยืนกราน (Defectiveness: Assertiveness and use of position power) การให้ความร่วมมือ และทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and cooperation) และภาวะการณเป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) สมรรถนะกลุ่มการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual thinking) ความชำนาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค (Technical/ professional managerial expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal effectiveness) สมรรถนะกลุ่ม ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ นี้การควบคุมตนเอง (Self – control) ความมุ่งมั่นในตนเอง (Self confidence) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organization commitment)

จากการศึกษาการแบ่งกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สมรรถนะโดยรวมแล้วแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง ซึ่งแต่ละกลุ่มสมรรถนะก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนพึงมีทั้งองค์กร และสมรรถนะรองจะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู

1.3.1 ความหมายของสมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึงสมรรถนะของครูไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 1 – 19)

1.3.1.1 มีความรู้ความเข้าใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

1.3.1.2 มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับดูแลการตรวจสอบและการประกันคุณภาพ

1.3.1.3 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

1.3.1.4 มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 7)

- 1) จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ
- 3) เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- 4) มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย
- 5) รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ
- 6) ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ
- 7) ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล
- 8) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 9) มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง
- 10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

1.3.1.5 เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

1.3.1.6 มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

1.3.1.7 มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

1.3.1.8 มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

1.3.1.9 มีความรู้ ความคิดตระหนักรู้ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

1.3.1.10 มีความรู้ความคิดตระหนักรู้และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

- 1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
- 3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้
- 4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
- 5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

1.3.1.11 ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความสามารถ ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา
- 5) สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสามารถใช้การวิจัย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
- 6) สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่
- 7) สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

1.3.1.12 มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและสามารถประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ ควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

1.3.1.13 มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพโดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

1.3.1.14 มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

1.3.1.15 มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบการรายงาน การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไข

ปรับปรุง (มาตรา 47 – 50)

1.3.1.16 มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์กรการบริหารงาน
บุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54)

1.3.1.17 พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

1.3.1.18 มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

1.3.1.19 มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อ
เทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

1.3.1.20 สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถใน
การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียง
พอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
ตลอดชีวิต (มาตรา 66)

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวม
ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

1.3.2 ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานของครู

มีหน่วยงาน นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กมลชนก ภาคภูมิ (2556, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ
ประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ
บุคคลในตำแหน่งหนึ่งที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะ
ทำให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

ยุทธชัย ตรีบุญลา (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ
ประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง
คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะหรือความสามารถรวมในแต่ละสาย
งานหรือกลุ่มงานนั้น ๆ ที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
เกิดประสิทธิผลสูงสุด หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด

สุธี บุรณะแพทย์ (2557, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร

ปิยนุช แสงนาค (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expert) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดี และสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วรรณา สิงห์ทอง (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะประจำสายงานไว้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถทักษะ หรือคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีผลงานที่โดดเด่นและปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3.3 ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครู

เนื่องจากสมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะและความสามารถของส่วนบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีความสำคัญต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครูไว้ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 11 -16) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีความสำคัญดังนี้ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคลากรที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรม ที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาในเรื่องใด และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นเพียงใด 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์การ 4) ช่วยสนับสนุนให้บรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน เพราะสมรรถนะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง 5) สมรรถนะของบุคลากร ช่วยให้เกิดการหลอหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น เพราะถ้าบุคลากรทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะของตนให้เอื้อต่อสัมฤทธิ์ผลของผลงานที่องค์การต้องการอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น เช่น การเป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะบุคลากรทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะประจำสายงานไปประยุกต์ใช้ในองค์การ จึงมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มความสามารถขององค์การและความได้เปรียบในการแข่งขัน ใช้ในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาให้ตรงกับความต้องการขององค์การ การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนและใช้ในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

นิสดารักษ์ เวชยานนท์ (2549, หน้า 32) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ตั้งแต่ระดับบุคลากรจนถึงระดับองค์การ ดังนั้น การ

พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานที่บุคลากรมีอยู่ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญว่า บุคลากรจะมีผล การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าผลการปฏิบัติงานครั้งที่ผ่านมา นอกจากนี้ เมื่อเกิดสมรรถนะ ประจำสายงานในระดับบุคลากรแล้ว ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์การคือ ฝ่ายบริหารย่อมสามารถ นำผลการประเมินมาเป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือก เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากร ในองค์การ รวมทั้งสามารถระบุสมรรถนะที่แท้จริงขององค์การในการแข่งขันกับองค์การ อื่นได้ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา เพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพใน การแข่งขันได้ ประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นระดับชาติในที่สุด ดังนั้น ความสำคัญ ของสมรรถนะ ประจำสายงานจึงเกี่ยวเนื่องกับการค้นหาและการระบุคุณลักษณะที่เหมาะสม ของ ผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ บุคลากรทุกระดับขององค์การที่จะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ

ดังนั้นจึงสรุป ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้ว่า มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร ในการวางแผน การบริหารทรัพยากร มนุษย์ และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตาม ที่ องค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสาย งานของครูจากสมรรถนะครูสายผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะ สมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากสมรรถนะหลักได้มีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมากแล้ว ผู้วิจัยจึงได้มองเห็นความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้สอน ตามบทบาทหน้าที่โดยตรง ซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน มี 6 องค์ประกอบดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26 – 38)

1.3.4.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการ จัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.3.4.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง

คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกายสุขภาพจิต

ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.3.4.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการ เรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของ ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและ ความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

1.3.4.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวล หาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์

องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.3.4.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

1.3.4.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากการศึกษาความหมายของ สมรรถนะครูของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ (Professional Learning Community) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างต่าง ๆ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัวกันของครู ซึ่งการรวมตัวดังกล่าวมีคุณค่าและมีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเสมือนแรงผลักดันโดยเกิดจากความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลักหรือเรียนอย่างมีคุณค่า ก็คือการพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์”

พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือบุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, หน้า 49 – 50) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง เป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือดำเนินกิจการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ตีระหวางสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

มารุต พัฒผล (2557, หน้า 582) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (Professional) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือร่วมใจ

(Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 93-102) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัวรวมใจและการรวมพลังของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยยกตัวอย่างคำกล่าวของ Sergioanni ที่ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง “กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้น โดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังโดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม”

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 334) ได้กล่าวในสารานุกรมการศึกษารวมสมัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558 โดยได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สิรภพ บุญยี่น (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่ร่วมมือร่วมใจกันของชุมชนที่จะกำหนดเป้าหมาย และประสานความร่วมมือ ผนึกกำลังไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย มีการถ่ายทอดความรู้และรับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ

ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จคือ ประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

พิชิต ขำดี (2561, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมตัวของสมาชิกภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยังช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัวร่วมใจร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่าเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

Hord (1997, pp. 33 – 34) ได้กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความหมายในตัวเองซึ่งหมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่

ซับซ้อนขึ้นและเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทบทวนแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง (ทั้งจากหนังสือ บทความ หรือวิดีโอ) ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

DuFour (2004, pp. 6 – 7) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ว่า หมายถึง แนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนในปัจจุบัน โดยเป็นการรวมตัวกันทำงานร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในวิชาชีพครูที่มีความสนใจและมีความรู้ในการศึกษา เช่น คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา คณะครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา องค์การการศึกษาในระดับชาติและอื่น ๆ เรียนรู้และทำงานสู่เป้าหมายอย่างมีวิสัยภาวะและความรับผิดชอบด้วยการพัฒนาทางวิชาชีพผู้ดูแลภาวะความเป็นครูของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญคือเน้นการพัฒนาบนฐานงานจริงมากกว่าการพัฒนานอกหน้างาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกัน ของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลักมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม

2.2 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ เป็นการนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ โดยอธิบายว่า การเปรียบเทียบว่าโรงเรียนนั้นเสมือนองค์กร นั้นอาจจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น "ชุมชน" มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น "องค์กร" กับ "ชุมชน" มีความแตกต่างกันที่ ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ "ความเป็นองค์กร" ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ และวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะมีอิทธิพลที่เกิดจากค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบผนึกกำลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิชิต ขำดี, 2561, หน้า 20 – 21)

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 134) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุค ศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือครูรวมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอกการเรียนรู้ใน สถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project Based Learning) นอกจากนี้กระบวนการ PLC จะก่อประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกกว้างและเชื่อมโยงทั้งกับนักเรียนและครู ที่สำคัญยิ่ง คือ PLC จะช่วยเผยศักยภาพที่แท้จริงของปัจเจกออกมาผ่านกระบวนการกลุ่ม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 93 – 102) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นกลยุทธ์ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญมีหลายพื้นที่ได้แนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียนโดยเฉพาะช่วงแห่ง

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของประเทศอเมริกาและประเทศสิงคโปร์ ที่ได้นำกลยุทธ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนดำเนินการจนเกิดผลที่น่าพอใจ รวมถึงประเทศไทยที่มีการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาในลักษณะที่คล้ายกันกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ของสถาบันอาศรมศิลป์และโรงเรียนรุ่งอรุณ และโครงการ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสาคี - สฤณีวงศ์ ที่พัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 335) นำเสนอว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) เป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ (professional) และ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของบุคคล ผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่องจุดเน้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู คือ การเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นมากกว่าการแลกเปลี่ยนวิธีสอน (focus on learning rather than on teaching) การทำงานร่วมกัน (work collaborative) และความรับผิดชอบต่อตนเอง (self – accountable) องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะได้รับการนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ถวิล อรัญเวศ (2560, ออนไลน์) ได้กล่าวว่าความสำคัญของ PLC นั้น จากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างซึ่งมีผลสรุป 2 ประการดังนี้ ประการที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอนกล่าวคือลดความรู้สึกโดดเดี่ยว งานสอนของครูเพิ่ม

ความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน จนเกิดความรู้สึกว่า ต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้ และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรม การสอนที่จะช่วยให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนา งานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพ เพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราความล่าช้าของงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน ประการที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราความล่าช้า และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าสุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

สิริภพ บุญยยืน (2560, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้และการตระหนักในการตั้งปัญหา รวมถึงการคิดวิธีแก้ปัญหา โดยครูผู้สอนจะต้องคิดวิธีการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้เรียน โดยชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการจัดการเรียนรู้ จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 1) นำเสนอว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลังโดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ

พิชิต ขำดี (2561, หน้า 21 – 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวคิดมาจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบความแตกต่างกันระหว่าง “ชุมชน” กับ “องค์กร” เนื่องจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะยึดค่านิยม แนวคิด วัตถุประสงค์ร่วมกัน ฟังพาดูอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีโครงสร้างที่เน้นกฎระเบียบที่เคร่งครัด และวัฒนธรรมการใช้อำนาจเป็นหลัก

อำนาจ เหลื่อน้อย (2561, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้าที่สำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกา ดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่า เกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

DuFour (2004, pp. 6 – 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนจะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญในเชิงนโยบายที่เป็นมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเชิงปฏิบัติทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาจนกระทั่งถึงระดับสถานศึกษา เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนวิธีการทำงานของครู ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่กลไกสำคัญเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้อย่างแท้จริงทำให้ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาตนเอง เพื่อสร้างลูกศิษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับเป็นพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณค่าต่อไป

2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ว่านักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้นจึงขอนำเสนอแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบที่เป็นผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีแนวคิดและผลงานวิจัยทั้งในทัศนะของนักวิจัยต่างประเทศ และนักวิชาการไทย โดยจะนำเสนอตามลำดับข้อค้นพบ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 133 – 193) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์หรือ PLC เป็น กิจกรรมที่ซับซ้อนมีหลากหลายองค์ประกอบ จึงต้องนิยามจากหลายมุม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า PLC ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจุดเน้นสำคัญ 2 ส่วน คือ ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและภายนอก และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำการพัฒนา PLC เพื่อให้ PLC ดำเนินการขับเคลื่อน 2) ความมุ่งมั่นและเป้าหมายร่วมกัน สิ่งที่ทรงคุณค่าที่สุดที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันคือความมุ่งมั่นที่ชัดและทรงคุณค่าว่าทุกคนต้องการช่วยกันยกระดับคุณภาพของการเรียนรู้ของศิษย์และของตนเอง และมีเป้าหมายปลายทางที่ชัดคือมุ่งไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) ระบบการทำงานเป็นทีมหรือวัฒนธรรมรวมหมู่เป็นการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานเกิดการสร้างความรู้และยกระดับความรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ 4) การทบทวนไตร่ตรองผล โดยครูแต่ละคนศึกษา ลงมือทำแล้วทบทวนไตร่ตรองการเรียนรู้จากผลที่เกิด (Reflection หรือ AAR) เอง และทบทวนร่วมกับเพื่อนครูทำเช่นนี้เป็นวงจรไม่รู้จบ เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นวงจร และ 5) การสนับสนุน ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุน 2 ด้าน คือ ด้านให้กำลังใจคนสนับสนุนที่จะมาช่วยจัดการข้อมูลและสารสนเทศซึ่งเป็นข้อมูลของผลลัพธ์ของการเรียนของนักเรียน รวมทั้งเป็นที่เลี้ยงช่วยจัดกระบวนการในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ และด้านสร้างวัฒนธรรม คือการให้คุณค่าต่อการพัฒนาเหนือผลการประเมินหรือผลของการจัดอันดับ สร้างบรรยากาศของความรู้สึกลดอคติภัยเป็นอิสระที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์โดยไม่กลัวผิด ซึ่งรวมถึงจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วย

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 96 – 100) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ในบริบทสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการ ขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือพัฒนาการเรียนรู้อุทิศให้ผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันและกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่รวมกันด้วยใจทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์แบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้อุทิศให้ผู้เรียน การเรียนรู้อุทิศของทีมและการเรียนรู้อุทิศของครูบนพื้นฐานของงานที่ในกระบวนการต่าง ๆ ต้องทำร่วมกัน นอกจากนี้ทีมร่วมแรงร่วมใจยังมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในคือการเป็นกัลยาณมิตร 3) ภาวะผู้นำร่วมมีนัยสำคัญ 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม คือเป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้อุทิศเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ และภาวะผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูซึ่งมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อุทิศที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การเรียนรู้อุทิศและพัฒนาวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือการเรียนรู้อุทิศเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้อุทิศบนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกเรียนรู้อุทิศจากเจตย์และสถานการณ์จริงที่ตนเองและสมาชิกจัดการเรียนรู้อุทิศที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้อุทิศเพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้อุทิศเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์เพราะเมื่อครูรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของตนเองแล้วครูจะสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์อย่างถ่องแท้ได้ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้อุทิศ 5) ชุมชนกัลยาณมิตรมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ลดความโดดเด่นเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูมาเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน คือลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน

และจัดสรรปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 335 – 336) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1. การแลกเปลี่ยนคุณค่าและวิสัยทัศน์ (shared values and vision) หมายถึง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนการมีพันธะสัญญาร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา
2. วัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ (collaborative culture) หมายถึง พันธะสัญญาเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน รวมทั้งผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (improve student learning) หมายถึง การให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (learning outcomes) โดยการประเมินผลการเรียนรู้และนำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินมาใช้ในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งครูและผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการตรวจสอบดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน
4. การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (supportive and shared leadership) หมายถึง การสนับสนุนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการให้ครูทุกคนเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและข้อมูลสารสนเทศ บทบาทภาวะผู้นำ มีจุดเน้นที่การกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากที่สุด เพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของผู้เรียน
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (shared personal practice) หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล (shared personal practice) หมายถึง การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน จากการประเมินตนเอง การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูและผลการประเมินต่าง ๆ เช่น ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคลนี้ จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (professional) ของครู

อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ชวลิต ชูกำแหง (2560, หน้า 1 – 5) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมตัวครูเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเครือข่ายของกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เปลี่ยนแปลงห้องสอน ปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่เป็นจุดสำคัญที่สุดที่อยู่ติดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงให้การเรียนรู้ของเด็ก โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมตัวที่เน้นปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของครูในโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน การรวมตัวดังกล่าวจะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ การเรียนรู้และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและและความสนใจของสมาชิก PLC โดยการมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ การประชุมหรือการที่ครูจำนวนหนึ่งนัดมาประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ ยังไม่ใช่ PLC ที่แท้จริง เพราะการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน PLC ที่แท้จริงเป็นความพยายามร่วมกันทั้งโรงเรียน หรือทั้งเขตพื้นที่การศึกษารวมกลุ่มกันเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของทั้งองค์กร ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้และเป็นบุคคลเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นบุคคลเรียนรู้และร่วมกับสมาชิกพัฒนาซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จของ PLC ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหารกระจายอำนาจให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมการเป็นผู้นำในทีม 2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ การที่บุคลากรทุกระดับร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน 4) แบ่งปันประสบการณ์ เป็นการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับ
 ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร และ
 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุน การสร้างสัมพันธ์วิชาการด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ
 ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณและการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยา
 เชิงบวกใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่น ๆ ระบบการสื่อสารและเวลา สถานที่สำหรับการพบ
 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ
 ในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัย
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดีโดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็น
 เป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมี
 ความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 12-13) ได้นำเสนอองค์ประกอบ
 ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นการรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 อย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตน และของทุก ๆ
 คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคน
 และสังคม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบ
 ร่วมมือรวมพลังโดยมีความเชื่อร่วมกันว่าทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความ
 เป็นเพื่อนร่วมทางที่ช่วยเหลือเกื้อกูล และสนับสนุนซึ่งกันและกันอันเป็นวิถีของความเป็น
 สังคมประชาธิปไตยทั้งในโรงเรียนและในห้องเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาคูณาภาพการจัด
 การศึกษาของโรงเรียน นักเรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและความเสมอภาค
 ครู ผู้บริหารทุกคน เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของตนเอง
 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ 5
 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่อง
 คุณค่า อุดมการณ์และวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ดี 2) การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้
 ของผู้เรียน 3) การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้
 และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน 4) การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้องใจกว้าง เปิดรับคำ
 ชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ หรือคนใน
 ชุมชนที่เชี่ยวชาญ และมีการปฏิบัติที่ดี และมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการ
 ปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันท่ามกลาง

บรรยากาศ และการสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนลักษณะมุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุข 5) การมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานเน้นหลักการการสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26 – 29) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมรวมแรงรวมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุน กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือเอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมรวมแรงรวมใจ มุ่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 2112–2113) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า เป็นกิจกรรมที่สภามีความเชื่อมั่นว่า หากครูได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้และครูสภายังมีความเชื่อว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อให้การเพิ่มคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาประสบความสำเร็จ ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพที่สอดคล้องกับภารกิจ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเป็นการพัฒนาที่อิงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ครูสภาได้ให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสภาได้กำหนดคุณลักษณะ 5 ประการที่ควรเกิดในการพัฒนาเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แก่ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกัน

การเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมมือในการมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน
 3) การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ การร่วมมือรวมพลังทุกคนในการเรียนรู้
 และพัฒนาการปฏิบัติงาน 4) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงานท่ามกลางบรรยากาศ
 และการสร้างวัฒนธรรมที่ดีโดยมุ่งเน้นการเคารพซึ่งกันและกัน 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อน
 ผลการปฏิบัติงาน เป็นการสะท้อนสิ่งที่ได้วางแผนและลงมือปฏิบัติ โดยต้องเป็นการ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Two Way Communication)

DuFour (2004, pp. 6 – 11) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า แนวคิดหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีหลักการ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) พันธกิจต่อการเรียนรู้ขั้นสูงสำหรับนักเรียนทุกคน และทำให้แน่ใจว่านักเรียนได้เรียนรู้ (Ensuring that Students Learn) เป็นภารกิจหลักของการศึกษาอย่างเป็นทางการ ซึ่งไม่เป็นการง่ายที่จะสร้างความมั่นใจในการสอนนักเรียน แต่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้โดยการเปลี่ยนแปลงแบบง่าย ๆ โดยที่การสอนจะมุ่งเน้นในการเรียนรู้ซึ่งมีความหมายลึกซึ้งต่อโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีพันธกิจว่าการเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนทุกคนเป็นการพุ่งเป้าไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนโดยมีคำถามหลัก 3 คำถาม คือ เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไร เราทำได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้สิ่งนั้น ๆ แล้ว และเราจะทำอย่างไรเมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้สิ่งนั้น 2) ความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการร่วมมือและร่วมแรงเพื่อบรรลุพันธกิจนั้น เป็นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ หรือวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน (A Culture of Collaboration) นักการศึกษาที่จะเป็นผู้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น จำเป็นที่จะต้องรู้จักทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ร่วมกัน และในโรงเรียนจะต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์คือการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคน มีการวิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครู พบปะพูดคุยปรึกษาหารือกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือนี้เป็นลักษณะเด่นของ PLC และ 3) มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ (A Focus on Results) ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะประเมินประสิทธิภาพของผู้เรียนโดยอาศัยหลักฐานของผลลัพธ์ที่จะทำให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ถ้าครูไม่มีการตรวจสอบผลลัพธ์ของผู้เรียนและไม่มีการประเมินความก้าวหน้าก็จะทำให้ยากต่อการร่วมกันค้นหาเนื้อหาที่ผู้เรียนเกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ และเป็นแนวปฏิบัติแก่ครูในโรงเรียนครูทุกคนในทีมมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในกระบวนการ

การวินิจฉัยระดับผลสัมฤทธิ์ปัจจุบันของนักเรียน การสร้างเป้าหมายเพื่อปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ปัจจุบันของนักเรียน ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุ ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา และผลักดันให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

Stoll et al (2006, pp. 226 – 227) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้ 1) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน 2) ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน 3) การร่วมมือร่วมพลังกัน ร่วมมือร่วมพลังกันในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ 4) สนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและรายบุคคล 5) การสืบเสาะอย่างไตร่ตรองในแง่ümüวิชาชีพร่วมกันสะท้อนผลทั้งจากผลสัมฤทธิ์ ผลการทดสอบ หรือการพูดคุยประเด็นเกี่ยวข้องกับการศึกษา 6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือจากองค์กรภายนอก 7) ความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครูและผู้บริหาร 8) การสร้างความไว้วางใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการส่งเสริมสนับสนุนกัน

Hord (2008, pp. 8 – 15) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเชื่อ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared belief's values and vision) ค่านิยมและความเชื่อเป็นตัวชี้นำหรือกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานและสิ่งที่มีมุ่งมั่นพยายาม คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของ PLC คือ การร่วมสร้างพันธกิจและเป้าหมาย (Shared mission and goal) ซึ่งสมาชิกยอมรับว่าเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน พันธกิจและเป้าหมายสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกมีความคิดต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างไร สมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์นั้นอย่างไร สมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนเป็นไปอย่างไรและสมาชิกมีจะทำงานร่วมกันอย่างไร ใน PLC วิสัยทัศน์(vision) พัฒนาจากการทำงานร่วมกันของสมาชิก ชุมชนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียน วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นเสมือนภาพในใจ (Mental image) ว่าอะไรคือเป้าหมายหรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรภาพดังกล่าวกระตุ้นให้สมาชิกทำงานเพื่อทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง 2) ภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership) การสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้ง

ครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการยอมรับ ความยินดีและการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียน การมอบอำนาจครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning and its application) สมาชิกใน PLC มุ่งเน้นการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในประเด็นปัญหาที่สำคัญและนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไป โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากการสืบเสาะค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4) การแบ่งปันแนวปฏิบัติ (Shared personal practice) กระบวนการที่ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้ร่วมกันเยี่ยมเยียนห้องเรียน เพื่อสังเกตการสอน จดบันทึก และร่วมกันอภิปรายให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสอนเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่กระบวนการเพื่อประเมินผลการสอน แต่มุ่งเน้นการช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน และดำเนินการด้วยความให้เกียรติและสร้างไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5) การสนับสนุนปัจจัย (Supportive conditions) ปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยสองส่วน คือ (1) ปัจจัยแวดล้อมทางโครงสร้างหรือทางกายภาพ เช่น เวลา สถานที่ โครงสร้างการทำงาน เป็นต้น (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและศักยภาพของบุคคล เช่น การให้เกียรติ การไว้วางใจกัน ความสามารถของครูและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นต้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อหาองค์ประกอบเกี่ยวกับการศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์เอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

องค์ประกอบของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	วิจารณ์ พานิช (2555)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559)	ชวลิต ชูกำแหง (2560)	สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	รุ่งชัชดาพร เวทชะชาติ (2561)	Dufour (2004)	Stoll et al (2006)	Hord (2008)	คามณี	ร้อยละ
1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓										1	10
2. ความมุ่งมั่นและเป้าหมายร่วมกัน	✓						✓				2	20
3. ระบบการทำงานเป็นทีม	✓										1	10
4. การทบทวนไตร่ตรองผล	✓								✓		2	20
5. การสนับสนุน	✓										1	10
6. วิสัยทัศน์ร่วม		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7	70
7. ทีมรวมแรงรวมใจ		✓	✓		✓	✓			✓		5	50
8. ภาวะผู้นำรวม		✓	✓	✓		✓				✓	5	50

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	วิจารณ์ พานิช (2555)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559)	ชวลิต ชูก่าแพง (2560)	สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561)	Dufour (2004)	Stoll et al (2006)	Hord (2008)	ความถี่	ร้อยละ
9. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ		√		√		√				√	4	40
10. ชุมชนกัลยาณมิตร		√				√					2	20
11. โครงสร้างสนับสนุน		√				√			√		3	30
12. การปรับปรุงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน			√								1	10
13. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติส่วนบุคคล			√	√	√						3	30
14. สภาพแวดล้อมเอื้อหนุน				√	√						2	20
15. การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้อใจกว้าง					√						1	10
16. การมีสุนทรียสนทนา					√						1	10
17. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน							√				1	10
18. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน							√				1	10
19. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน							√				1	10

องค์ประกอบของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	วิจารณ์ พานิช (2555)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559)	ชวลิต ชูก่าแพง (2560)	สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560)	รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561)	Dufour (2004)	Stoll et al (2006)	Hord (2008)	ความถี่	ร้อยละ
20. พันธกิจต่อการเรียนรู้ชั้นสูงสำหรับนักเรียนทุกคน								√			1	10
21. ความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการร่วมมือและรวม แรงเพื่อบรรลุพันธกิจนั้น								√			1	10
22. มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์								√			1	10
23. ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน									√		1	10
24. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือจากองค์กร ภายนอก									√		1	10
25. ความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ									√		1	10
26. การสร้างความไว้วางใจ									√		1	10
27. การแบ่งปันแนวปฏิบัติ										√	1	10
28. การสนับสนุนปัจจัย										√	1	10

จากองค์ประกอบที่รวบรวมและวิเคราะห์ในตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเลือกองค์ประกอบของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ที่มีค่าตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมไว้ ดังนี้
 วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 96) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการ ขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกันคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกันอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันหรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกันเหนี่ยวนำซึ่งกันสู่เป็นวิสัยทัศน์ร่วม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันและกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนการมีพันธะสัญญาร่วมกันระหว่างครู และผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

ชวลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้อของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอน สู่คุณภาพผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 2112) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน สร้างโอกาสให้เกิดคุณค่าและ

แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

Stoll et al (2006, p. 227) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

Hord (2008, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม คือ ความเชื่อ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared belief's values and vision) ค่านิยมและความเชื่อเป็นตัวชี้นำหรือกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานและสิ่งที่มุ่งมั่นพยายาม คุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของ PLC คือ การร่วมสร้างพันธกิจและเป้าหมาย (Shared mission and goal) ซึ่งสมาชิกยอมรับว่าเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน พันธกิจและเป้าหมายสะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกมีความคิดต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างไร สมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์นั้นอย่างไร สมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์ให้โรงเรียนเป็นไปอย่างไรและสมาชิกมีจะทำงานร่วมกันอย่างไร ใน PLC วิสัยทัศน์ (vision) พัฒนาจากการทำงานร่วมกันของสมาชิก ชุมชนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อเป้าหมายการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียน วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นเสมือนภาพในใจ (Mental image) ว่าอะไรคือเป้าหมายหรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรภาพดังกล่าวกระตุ้นให้สมาชิกทำงานเพื่อทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมไว้ ดังนี้

Hord (1997, p. 35) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ร่วมอาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำ ให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทางระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือพัฒนาการเรียนรู้อันของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักรู้ คุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพจนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญ ที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงาน ในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการ ปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายรวม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่ม จากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะ เกิดขึ้นจริงในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีทิศทางร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน มีการกำหนดพันธะสัญญาร่วมกันเป็นรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และศึกษาผู้เรียนของตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนด ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือ คือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพ ความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงาน เห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกันเหนี่ยวนำซึ่งกันและกันสู่การเป็นวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมมี ลักษณะสำคัญ คือ การเห็นภาพและทิศทางร่วม เป้าหมายร่วม คุณค่าร่วมภารกิจร่วม

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

2.1 ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ ดังนี้
 วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 96) ได้ให้ความหมายของทีม ร่วมแรงร่วมใจ คือ การพัฒนามาจากกลุ่มที่รวมกันด้วยใจทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ แบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของ ผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานของงานที่ในกระบวนการต่าง ๆ ต้องทำร่วมกัน นอกจากนี้ทีมร่วมแรงร่วมใจยังมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่น จากภายในคือการเป็นกัลยาณมิตร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ พันธะสัญญาเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน รวมทั้งผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ การร่วมมือร่วมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ Care และ Share

Stoll et al (2006, p. 227) ได้ให้ความหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลังกันในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันทางวิชาชีพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทีมร่วมแรงร่วมใจไว้ ดังนี้

Louis & Kruse & Marks (1996, p.25) ได้กล่าวว่าทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

DuFour (2004, p. 12) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบละวางตัวตนให้มากที่สุด

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจ คือ ระบบการทำงานเป็นแบบระบบทีม มีวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมหมู่ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกัน

อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม คือ ภาวะผู้นำร่วมมีนัยสำคัญ 2 ลักษณะคือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม คือเป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ และภาวะผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูซึ่งมุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559, หน้า 336) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม คือ การสนับสนุนการดำเนินการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งการให้ครูทุกคนเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันและข้อมูลสารสนเทศ บทบาทภาวะผู้นำ มีจุดเน้นที่การกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากที่สุด เพื่อให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของผู้เรียน

ชวลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม คือ ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ผู้บริหารใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหารกระจายอำนาจให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมการเป็นผู้นำในทีม

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม คือ การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Hord (2008, pp. 10 – 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำร่วม คือ ภาวะผู้นำร่วมกัน (Supportive and shared leadership) การสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียน

ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำในชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับการยอมรับ ความยินดี และการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนในการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างภาวะผู้นำให้กับครูภายในโรงเรียน การมอบอำนาจครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

Hargreaves (2003, p. 12) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู”

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วมมีหัวใจสำคัญ คือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำร่วม คือการที่ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีอิสระและมีอำนาจตัดสินใจในการทำงาน เป็นผู้นำตนเองด้วยการลงมือทำอย่างจริงจังและให้ความสำคัญกับการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำการพัฒนามาทำงานร่วมกับครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งภาวะผู้นำร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คนจนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และมีความสุขกับการทำงาน 2) ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่ม

พลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

4.1 ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 98) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์จริงที่ตนเองและสมาชิกจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครูเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ เพราะเมื่อครูรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของตนเองแล้วครูจะสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์อย่างถ่องแท้ได้ เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้

ชวลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ คือ แบ่งปันประสบการณ์ เป็นการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 28 - 29) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือการสอน สู่คุณภาพผู้เรียน

Hord (2008, p. 11) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ คือ สมาชิกใน PLC มุ่งเน้นการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในประเด็นปัญหาที่สำคัญและนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไป โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเกิดจากการสืบเสาะค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ตีร่วมกัน และการสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้

สุรพล ธรรมมรดีและคณะ (2553, หน้า 53) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น มีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้ แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก ด้วยบริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จากข้างใน หรืออุทิศภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือการเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้

แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้วจึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่ง เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิต จนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป คือ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง การรวมกลุ่มกัน ของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลักมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างร่วมมือร่วมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนและของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม ซึ่งความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 10 หมู่ 9 บ้านปฏิรูป ถนนศรีสงคราม - ท่าดอกแก้ว ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ 40 ตำบล 479 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 6 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 37 แห่ง มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งหมด 181 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวน 2,071 คน มีนักเรียนจำนวน 29,046 คน โดยสภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ

1. การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและภาคเอกชน
2. การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับ ตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชา ที่ผู้เรียนได้รับการศึกษา หรือฝึกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวมผลการเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ
3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบ ได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียน ตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. 2564, หน้า 10)

ทิศทางการบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน ความเป็นไทย

ค่านิยม (Core Value)

“เป็นผู้ดี มีจิตคุณธรรม ทำตนพอเหมาะ บมเพาะที่มงาน บากบั้น
อุตสาหกรรม พัฒนา สู่องค์กรมีชีวิต”

พันธกิจ (Mission)

- ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงแล มีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการ การจัดการศึกษาและเสริมสร้าง ความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

- ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการ ที่เหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
- ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และระบบ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. 2564, หน้า 57)

สภาพปัญหาการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประสบความสำเร็จด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อัตราการออกกลางคันของ นักเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากผลการดำเนินโครงการสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยไม่ เสียค่าใช้จ่าย 15 ปี ของรัฐบาล

2. ประชากรวัยเรียนกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เด็กยากจน ถูกทอดทิ้ง ซึ่งเป็นเด็กกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำสุด ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาโดยมีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างชายหญิง กลุ่มเด็กชายมีแนวโน้มที่จะไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องส่งเสริมการให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับ ประชากรวัยเรียนในกลุ่มนี้ต่อไป

3. ปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเฉพาะการบริหาร จัดการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มหาขาดประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานและผู้รับการพัฒนา และโรงเรียนบางแห่งมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ขาดแคลนครูที่มีวุฒิการศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ และครูมีภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานสอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. 2564, หน้า 35)

การดำเนินงานเกี่ยวกับจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้กำหนดจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครุรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้มีการออกแบบ วางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่ เก่ง ดี มีความรู้ มาเป็นครู มีการวางแผนอัตรากำลังระยะยาว (20 ปี) รวมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครู และมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนาอบรมครู

และการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อวางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2564, หน้า 45)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีหน้าที่มุ่งเน้นส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ จัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

สุธินันท์ วิมาลย์ (2555, หน้า 98 – 112) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครู ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ประจำสายงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย พบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการ ชั้นเรียน รองลงมา การพัฒนาผู้เรียน และ ภาวะผู้นำครู ตามลำดับ 2. ความคิดเห็นของครู ในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ วิชยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูในอำเภอ แม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู รายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีข้อเสนอแนะอันดับแรก ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการ

จัดการเรียนรู้ รองลงมาการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาวะผู้นำครู ตามลำดับ

กมลชนก ภาคภูมิ (2556, หน้า 373 – 402) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ พบว่า ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ด้านความรู้ มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด (2) ด้านทักษะ มี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ (3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด 3) การประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่า สมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

สุธี บุรณะแพทย์ (2557, หน้า 81 – 92) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา ปานผา (2558, หน้า 155 – 160) ได้ศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง (2) สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม (3) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน (4) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิจัย (5) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (6) สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (7) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำ (8) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตร (9) สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (10) สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และ (11) สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ

วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

ปิยนุช แสงนาค (2559, หน้า 90 – 97) ได้ศึกษา สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณภา สิงห์ทอง (2559, หน้า 54 – 63) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.76$) 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยนำข้อมูลสภาพสมรรถนะครูข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายด้านทุกสมรรถนะ นำมาหาแนวทางการพัฒนาประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังนี้ (1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ผู้เรียน (2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยโดยการจัดทัศนศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม (3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน จัดการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้ในการนำข้อมูลของผู้เรียนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน (4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องพัฒนาทักษะครู ในการใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล หาแนวทางแก้ไขปัญหาและการสรุปผลการวิจัย (5) สมรรถนะภาวะ

ผู้นำครู ครูต้องรู้จักใช้เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 (6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
 โดยครูจัดโครงการครูพบผู้ปกครอง เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภูมิ
 ปัญญาในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา

เนตรนภา ผัดคำ (2561, หน้า 66 – 84) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า 1) การบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐอยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมและรายด้าน
 ประกอบด้วย การพัฒนา การคัดเลือก การประเมิน การปรับเปลี่ยน การสร้างแรงจูงใจ
 และการดำรงไว้ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวมและราย
 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน
 เพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและ
 การจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การดำรงไว้(X_3) การสร้างแรงจูงใจ (X_1) การประเมิน (X_5)
 และการพัฒนา (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู(Y_{tot}) โดย
 สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการ
 วิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.85 + 0.17(X_3) + 0.20(X_1) + 0.11(X_5) + 0.09(X_4)$

วิรัชฐา อัดโถปกรณ์ (2561, หน้า 69 – 81) ได้ศึกษา สมรรถนะประจำสาย
 งานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด
 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด
 สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากค่าที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการบริหาร
 จัดการชั้นเรียน ($M = 4.34$, $SD = 0.414$) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($M = 4.30$, $SD = 0.480$)
 ด้านภาวะผู้นำครู ($M = 4.22$, $SD = 0.510$) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ
 เรียนรู้ ($M = 4.02$, $SD = 0.396$) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อจัดการ
 เรียนรู้ ($M = 3.99$, $SD = 0.460$) และสุดท้ายคือด้านสร้างความสัมพันธ์และความ
 ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($M = 3.97$, $SD = 0.602$) สวนประสิทธิภาพการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอดสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
 จากค่าที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.58$, $SD = 0.431$)
 ด้านความทันเวลา ($M = 4.54$, $SD = 0.447$) ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน

($M = 4.16$, $SD = 0.508$) ด้านปริมาณผลงาน ($M = 3.95$, $SD = 0.456$) และสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพของผลงาน ($M = 4.14$, $SD = 0.465$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

ปกากวี พิพัฒน์ลักษณ์ (2557, หน้า 158 – 163) ได้ศึกษา กลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ การสืบสาน ความสำเร็จ การคำนึงถึง ความเป็นธรรมทางสังคม การให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ในอดีต การส่งเสริมความ หลากหลาย การกระจายภาวะผู้นำ การอดทนเพื่อผลสำเร็จที่แท้จริง การมีความสามารถ ในการพัฒนาทรัพยากร การกระตือรือร้น และการเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก โดยมีค่าต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด กลยุทธ์การ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การเสริมสร้างผู้บริหาร เพื่อการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ สร้างการตระหนักถึงความสำคัญ และรักษาไว้ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืน สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรครูที่มีความถนัดทางวิชาชีพที่ แตกต่างกัน ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวิชาชีพของเพื่อนครู 2) กลยุทธ์การ พัฒนาผู้บริหาร เพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรครู ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในบุคลากรทุกคน พัฒนาภาวะผู้นำของ บุคลากรครูในระดับหัวหน้าหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และ 3) กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหาร เพื่อการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 2 กลยุทธ์ ได้แก่ สร้างความร่วมมือในระดับโรงเรียน เร่งสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกใน เชิงรุกเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2557, หน้า 101 – 115) ได้ศึกษา รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย ความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกันและ

ความร่วมมือในการทำงาน การเรียนรู้เป็นทีม 2) การคิด ประกอบไปด้วยลักษณะด้านการคิด 3 ลักษณะ ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดแก้ปัญหา 3) แบบปฏิบัติที่ดี หมายถึง วิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีรูปแบบวิธีการที่ชัดเจน เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างเห็นได้ชัด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลการจัดการเรียนการสอนเป็นเลิศ ได้รับการยอมรับจากครูผู้ร่วมงาน และ 4) การพัฒนาเชิงวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง หมายถึง วิธีการที่ครูรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ในเชิงวิชาชีพ มี 3 รูปแบบ คือ การพัฒนาแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ การเสวนาสะท้อนคิดเป็นตัวขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยสนับสนุนให้เกิดการรวบรวมความคิดและการสื่อสารขั้นตอนของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับครูประถมศึกษา ประกอบด้วย ชั้นเตรียมการ ประกอบด้วยประเมินสมรรถนะครู วิเคราะห์ความต้องการ สร้างความตระหนักไว้วางใจ ปฐมนิเทศ ชี้แจง ชั้นวางแผน ครูจะต้องสามารถอธิบายถึงมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละบทเรียน ค้นหาและแบ่งปันแบบปฏิบัติที่ดี ตั้งเป้าหมายในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพร้อมกัน ขั้นตอนการประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาตนเอง กิจกรรมการทำงานเป็นทีม กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง กิจกรรมพัฒนาการคิด 3 ด้าน ชั้นประเมินผล ประเมินการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ชั้นสะท้อนผลมีการตั้งคำถามและเสวนาสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลที่ได้ร่วมกันของทีม การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557, หน้า 123 – 134) ได้ศึกษา รูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 กับโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 แห่ง พบว่า ด้านรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มี ด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะ

ผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ทำให้เกิดพลังเข้มทิศ วิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบพนัก กำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบที่มเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ดูแลและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรง ร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงเมื่อแต่ละพื้นที่ มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558, หน้า 299 – 320) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วย (1) รูปแบบการบริหารโรงเรียน 6 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารแบบ ทางการ รูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหารแบบการเมือง รูปแบบการบริหารแบบ อัตวิสัย รูปแบบการบริหารแบบกำกวม และรูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม โดยใช้ องค์ประกอบในการจำแนกรูปแบบ ได้แก่ ระดับของการกำหนดเป้าประสงค์ กระบวนการ กำหนดเป้าประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าประสงค์กับการตัดสินใจ ธรรมชาติของ กระบวนการตัดสินใจ ธรรมชาติของโครงสร้าง การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก แบบของภาวะผู้นำ และรูปแบบภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (2) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ การสนับสนุน ปัจจัยแวดล้อม การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของ นักเรียนและครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีการปฏิบัติ (3) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (CAR) ได้แก่ การวิเคราะห์ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินเพื่อพัฒนาแผนจัดการ เรียนรู้ กรณีศึกษานักเรียนที่มีปัญหา และการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน

2) สภาพปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 143) รูปแบบการบริหารแบบ ทางการ (f = 75) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 74) รูปแบบการบริหารแบบ การเมือง (f = 41) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 6) และรูปแบบการ บริหารแบบ กำกวม (f = 4) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์เป็นรูปแบบการบริหารแบบผู้ร่วมงาน (f = 136) รูปแบบการบริหารแบบวัฒนธรรม (f = 92) รูปแบบการบริหารแบบทางการ

(f = 73) รูปแบบการบริหารแบบการเมือง (f = 34) รูปแบบการบริหารแบบอัตวิสัย (f = 5) และรูปแบบการบริหารแบบกำกับ (f = 3) ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้น มีชื่อว่า “รูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการบูรณาการรูปแบบการบริหารแบบกำกับและแบบวัฒนธรรม” ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 7 ส่วน ได้แก่ (1) ชื่อรูปแบบ (2) หลักการและความสำคัญ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (4) องค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าประสงค์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม โครงสร้างการมีปฏิสัมพันธ์การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมแบบของผู้นำและแบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง (5) แผนภาพของรูปแบบและการนำไปใช้ (6) ปัจจัยความสำเร็จ และ (7) ประโยชน์ที่ได้รับ

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนบ้านโนนสงเปลือย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) การประเมินผลที่คาดหวัง และมีผลการประเมินรูปแบบในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความถูกต้องครอบคลุม และ 2) ผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนชั้น ป. 1 – 6 มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านเพื่อความเข้าใจเฉลี่ยทุกชั้นเท่ากับร้อยละ 80.11 ครูมีพฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ในระดับมาก

สิริภาพ บุญยสิน (2560, หน้า 86 – 93) ได้ศึกษา แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีจำนวนรายการปฏิบัติทั้งสิ้น 75 รายการ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มี 19 รายการ ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มี 14 รายการ

ได้แก่ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ ของสมาชิกในสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกัน มี 17 รายการ ได้แก่ บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงาน เพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน มี 25 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครู นักเรียนและชุมชน เป็นต้น และการศึกษาปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ทั้ง 4 องค์ประกอบมีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย และ 2) แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ มี 6 รายการ ได้แก่ จัดทำแฟ้มสะสมผลงานรายบุคคล โดยอิงมาตรฐานวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มี 6 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบนความเป็นจริง องค์ประกอบที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกัน มี 9 รายการ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อน และองค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน มี 5 รายการ ได้แก่ สร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับรู้ เป็นต้น

ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 34) ได้ศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู

ผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

นันทน์ภัท ชัยสงคราม (2561, หน้า 82 – 93) ได้ศึกษา การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ตั้งในเขตเทศบาล กับนอกเขตเทศบาล พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นโรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีนโยบายทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางานเพื่อสร้างความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนในการเรียนรู้ในโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน แสดงออกด้วยความเต็มใจ 3) ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า (1) ปัญหาคือกระบวนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนไม่ต่อเนื่อง

ยังขาดความรู้เรื่องกลยุทธ์สถานศึกษาขาดอัตรากำลังครูที่มีประสบการณ์สอน และการเสริมสร้างบรรยากาศของการเรียน ครูยังไม่กล้าเป็นผู้นำ ขาดการส่งเสริมในการเป็นมืออาชีพ และการนำผลพัฒนาไปต่อยอดในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียน (2) ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนต้องกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้เข้าถึงเหตุผลและมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำกลยุทธ์สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการจัดให้องค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์การนำผลการเรียนไปพัฒนาคุณภาพ

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างสนับสนุนชุมชน ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พิชิต ขำดี (2561, หน้า 101 – 110) ได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.66) และสภาพที่ควรจะเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.60) 2) แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถ กระบวนการสังเกตการณ์การสอนควรมีการวางแผนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน (3) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (4) ด้านการมี

เงื่อนไขสนับสนุน การส่งเสริมช่วงเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนการเสริมแรงให้กำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี (5) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน สร้างภาวะผู้นำผู้ตามในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายงานตามความความถนัดและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

อัญชลี วงศ์ใหม่ (2561, หน้า 81 – 84) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปางส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือ และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ 3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน และ 4) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อำนาจ เหลือน้อย (2561, หน้า 198 – 212) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ, เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนกัลยาณมิตร, การทำงานเป็นทีม, การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน 2) การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สามารถสรุปได้ ดังนี้ (2.1) ผลการสร้างรูปแบบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ, ชุมชนกัลยาณมิตร, การทำงาน

เป็นทีม, การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ (2.2) ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สรุปได้ว่า การยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมนั้น รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสม (2.3) ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นว่า คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยรวมรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ยุมนา ศรีจันทร์ดี (2562, หน้า 99 - 111) ได้ศึกษา ระบบสารสนเทศในการสะท้อนคิดของครูเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน: การวิจัยส่วนต่อประสานกับผู้ใช้แดชบอร์ด ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่จำเป็นในการสะท้อนคิดของครูเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ การสืบเสาะค้นหาข้อมูล และการยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ (1) การมีส่วนร่วม (2) การคิดวิเคราะห์ (3) ทักษะการสื่อสาร และ (4) ทักษะการสังเกต 2) ขั้นตอนการออกแบบระบบสารสนเทศประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักคือ (1) การนำเข้าและการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งออกแบบขั้นตอนหลักตามวิธีการปฏิบัติในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) การประมวลผล โดยการรวบรวมผ่านการสะท้อนคิดของแต่ละบุคคล และ (3) การนำเสนอสารสนเทศ โดยนำเสนอในรูปแบบของแดชบอร์ด (Dashboard) ระบบสารสนเทศในการสะท้อนคิดได้รับออกแบบในลักษณะฐานข้อมูลออนไลน์ มีการประมวลผลแบบปัจจุบัน และจากการทดสอบระบบสารสนเทศด้วยกระบวนการ A/B testing พบว่า ระบบสารสนเทศมีรูปแบบค่อนข้างดี เนื้อหามีความครอบคลุมและมีความเหมาะสม ระบบสารสนเทศสามารถใช้งานได้จริง และค่อนข้างมีประสิทธิภาพ 3) ผลจากการใช้ระบบสารสนเทศในการสะท้อนคิดของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสะท้อนคิดของกลุ่มทดลองทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับที่สูง

กว่ากลุ่มควบคุมในทุกด้าน จากการสัมภาษณ์พบว่า ระบบสารสนเทศช่วยให้การดำเนินงานของครูในการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสะดวกมากขึ้น ประกอบกับการรวมกลุ่มโดยไม่ต้องเผชิญหน้าและไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาเป็นการลดภาวะความกดดันในการแสดงความคิดเห็นและเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

สุธิดา การิมี่ (2562, หน้า 265 – 286) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ทีมเรียนรู้ ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์และบริบทของโรงเรียน การดำเนินกิจกรรมของชุมชน แรงจูงใจ และแหล่งเรียนรู้ และมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) เตรียมความพร้อม (2) วางแผนร่วมกัน (3) วิเคราะห์และออกแบบร่วมกัน (4) นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5) จัดการเรียนรู้และสังเกตการสอน และ (6) สะท้อนคิด 2) คะแนนประเมินหน่วยการเรียนรู้สะเต็มศึกษาจากแบบประเมินรูบริกส์ระหว่างรอบที่ 1 และรอบที่ 2 พบว่า คุณครูที่เข้าร่วมวิจัยจำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถนะทางการออกแบบการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาและบางสมรรถนะมีผลคะแนนเฉลี่ยทั้งที่ลดลงและคงเดิม รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ส่งผลให้คุณครูในระดับชั้นเดียวกันได้มีปฏิสัมพันธ์กันที่มีการผสมผสานทั้งแบบเผชิญหน้ารวมกับการใช้ระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ทำให้เห็นความเชื่อมโยงของเนื้อหา อีกทั้งช่วยให้คุณครูมีเพื่อนร่วมปรึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการระหว่างวิชา 3) ปัจจัยทางด้านโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ที่เอื้อให้ผู้สอนรวมกลุ่มเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาทางวิชาชีพ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนครูในระดับชั้นเดียวกันเพื่อพัฒนาผู้เรียน ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่มีต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ได้แก่ การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับการเอื้ออำนวยและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์โดยใช้แนวคิดของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันภายในโรงเรียน ผลการศึกษาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการประเมินและรับรองรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.66 (ระดับมาก)

ปฐมพงศ์ พัฒผล (2563, หน้า 461 – 478) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) 0.825 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวางแผนและช่วยกันจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม 2) การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศ ที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วมโดยบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน 2) ชุมชนกัลยาณมิตร โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและ 3) โครงสร้างสนับสนุน โดยจัดโครงสร้างการบริหารงาน มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามความถนัดและความต้องการ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครู

Hihhet (1989, p.115) ได้ศึกษา พื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครูจากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Wright (2001, p. 20 อ้างถึงใน วิทยา จันทรศิริ, 2551, หน้า 123) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ : สิ่งที่ถูกต้องควรได้รับพบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวชี้ทิศทางและวัดความเจริญเติบโตตัวบุคคลซึ่งเงินทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการ และเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงานและเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย (1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน (2) ทักษะระหว่างบุคคล (3) ความรู้ทางเทคนิค และ (4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

Na (2006, unpagged) ได้ศึกษา สมรรถนะด้านการสอนของครูในขณะศึกษาศาสตร์โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และให้คำแนะนำเรื่องประสิทธิภาพในด้านการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ

สำหรับคณะศึกษาศาสตร์ในอนาคต โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้แบบสอบถามปลายเปิดถามผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่ 2 จัดการอภิปรายเพื่อจัดอันดับความสำคัญ และขั้นที่ 3 เปรียบเทียบผลของแบบสอบถามกับการอภิปรายและทำการประเมินอีกครั้ง เพื่อยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า คณะศึกษาศาสตร์จะผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอน โดยจัดบรรยากาศให้คล้ายกับการสอนแบบพบหน้ากันในห้องเรียน ส่วนสมรรถนะของครูที่เป็นที่ต้องการในอนาคตสามารถจัดได้ 5 กลุ่ม คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่ช่วยในการเรียนรู้ ด้านการสอนและการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินและทดสอบ และด้านวัฒนธรรมและจริยธรรม

Siti Noor Ismail (2018, pp. 135 – 152) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำด้านการสอนและความสามารถตามหน้าที่ของครูตลอดการเรียนรู้อันรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้นำโรงเรียนกับความสามารถในหน้าที่ของครูในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงระดับสูงในตอนเหนือของคาบสมุทรมาเลเซีย การออกแบบงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นวิธีการพรรณนาแบบสำรวจสหสัมพันธ์ การสำรวจนี้ดำเนินการกับครู 225 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาและประถมศึกษา 12 แห่งเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็น แบบสอบถามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนหลักได้รับการรับรองจาก Hallinger and Murphy (1985) และใช้โมดูลการประเมินแบบบูรณาการสำหรับเจ้าหน้าที่บริการการศึกษา (2014) เพื่อรับข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในด้านการเรียนการสอนของผู้นำอยู่ในระดับมาก ($M=3.94$, $SD=.55$) และระดับความสามารถในการทำงานของครูสูงมาก ($M=4.23$, $SD=.41$) ผลการวิจัยยังเปิดเผยว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญอย่างมากระหว่างความเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้นำโรงเรียนกับความสามารถในการทำงานของครู ($r = .956$, $p = .000$) ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่ามีความสัมพันธ์ที่น้อยสำคัญอย่างแข็งแกร่งโดยเฉลี่ย ($r = .397$, $p = .000$) ระหว่างความเป็นผู้นำในการเรียนการสอนของผู้นำโรงเรียนกับความรู้ของครู และความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสัมพันธ์ที่อ่อนแอแต่สำคัญ ($r = .345$, $p = .000$) ระหว่างความเป็นผู้นำในการสอนของผู้นำโรงเรียนและทักษะของครู การศึกษานี้แนะนำว่าผู้นำโรงเรียนควรนำความเป็นผู้นำด้านการสอนมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของครู

Siti Noor Ismail (2021, pp. 63 – 77) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง การศึกษานี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสามารถในหน้าที่ของครูในโรงเรียน การดำเนินการศึกษาใช้วิธีการเชิงคุณภาพกับสื่อสัมภาษณ์ครูจากโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ จากการวิเคราะห์เฉพาะเรื่อง ประเด็นสำคัญ 4 ประการที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในหน้าที่ของครู ได้แก่ ทักษะ ทักษะ และความรู้ ของครูที่เกิดจากตนเองเป็นสถานการณ์ภายในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ขณะที่ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อครู การศึกษานี้มีส่วนช่วยในการเพิ่มระดับความสามารถตามหน้าที่ของครูในการตระหนักถึงความเป็นเลิศทางการศึกษาตลอดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ความสามารถในการทำงานระดับสูงมีความสำคัญมากกับงานของครูในการวางแผนบทเรียนและกลยุทธ์การสอนที่มีความหมายพร้อมกันนี้ครูยังสามารถฝึกทักษะการคิดขั้นสูง (HOTS) และสร้างทักษะทางเทคนิคในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพในโรงเรียน

Carpenter (2015, pp. 682 – 694) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและภาวะผู้นำของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อสำรวจเกี่ยวกับการสนับสนุน นโยบายและกระบวนการของภาวะผู้นำร่วมในวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 3 โรงเรียนใน Midwestern สหรัฐอเมริกา โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับนโยบายของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องสนับสนุนและมีภาวะผู้นำร่วมกับครูในองค์กรในเชิงบวก โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับครูในการสร้างนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดโครงสร้างความเป็นผู้นำ มีครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามนโยบายและขั้นตอนที่ได้วางรูปแบบไว้ในวัฒนธรรมองค์กรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

Rachel and Penny (2015, pp. 39 – 45) ได้ศึกษา อุปสรรคในการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าข้อบกพร่องที่สำคัญของโรงเรียนในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือมีข้อจำกัด ในภารกิจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน และการมุ่งเน้นตามตัวชี้วัดในชุดเดียวมากเกินไป นอกจากนี้ในการทำงานของครูยังขาดเวลาในการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนที่จำเป็นของผู้บริหารที่มี

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการทำงานตามรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านผู้เรียนและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

Prenger, Poortman, & Handelzalts (2019, pp. 441 – 452) ได้ศึกษาผลกระทบของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผลลัพธ์แสดงให้เห็นผลในเชิงบวกในระดับปานกลางต่อการรับรู้ของครู ความพึงพอใจ พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และการนำไปปฏิบัติ พิเคราะห์ในระยะแรกของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหล่านี้ การมีส่วนร่วมของครูในการเรียนรู้แบบเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดูเหมือนว่าชุมชนจะส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ

Tabak & Sahin (2020, pp. 45 – 59) ได้ศึกษา การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัฒนธรรมโรงเรียน และลักษณะครู ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เน้นความสำเร็จและเน้นงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน และการแสดงพฤติกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในเรื่องนี้บริบทสามารถโต้แย้งได้ว่าการให้ความสนใจกับองค์ประกอบและการประยุกต์ใช้ทางวัฒนธรรมเหล่านี้ซึ่งจะเปลี่ยนครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญในการทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัฒนธรรมโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียนในระบบการศึกษาที่มีการจัดการจากส่วนกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้สามารถนำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียนได้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือรวมพลังกันในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลัก โดยมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร่วมจัดระบบสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ในการทำงานของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกอย่างร่วมมือรวมพลังกันทางวิชาชีพ

จากการสรุปผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผล การศึกษาและงานวิจัยถึงสมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ กันมากพอสมควร แต่งานวิจัยหรือผลการศึกษา เหล่านั้น ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ทั้งหมดได้เนื่องจากยังมีปัจจัยหรือบริบท หลายอย่างที่มีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่อยู่ต่างสังกัดและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การศึกษาเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จึงน่าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ที่ทำการวิจัยโดยตรง ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้วิจัยมุ่ง ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26 - 38) ซึ่งกำหนดไว้ 6 ด้านคือ 1) การบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เป็นการรวมกลุ่มกัน ของครูเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันทั้งความรู้ประสบการณ์ และร่วมมือร่วมพลังกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูเป็นหลักมีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ ร่วมจัดระบบสนับสนุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือในการทำงาน ของครู และพัฒนาการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจ ร่วมกัน โดยจากการสังเคราะห์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาได้องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ โดยทั้งสมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน มีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยต้องการศึกษาสมรรถนะประจำสาย งานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

ประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพและส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,071 คน จาก 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2, 2564, หน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากการเปิดตารางได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน เพื่อให้ได้สัดส่วนที่พอดีกับขนาดโรงเรียนที่กำหนด โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ขนาดเล็ก 41 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 91 โรงเรียนรวมเป็นครูผู้สอน 330 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วย วิธีการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi - stage Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 - 38) โดยมีขั้นตอน การสุ่ม ดังนี้

1.2.1 จำแนกกลุ่มประชากรออกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

1.2.2 สุ่มสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน แต่เนื่อง ด้วยโรงเรียนขนาดใหญ่มีน้อย ซึ่งมีเพียง 12 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ทุก โรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่เหลือมี ขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้วิจัยต้องเลือกโรงเรียนดังกล่าว เป็นหน่วยการสุ่มอีก 79 โรงเรียน

1.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จากโรงเรียนในแต่ละอำเภอที่ได้จากการ สุ่มในข้อ 2.2 ทั้งหมด 91 โรงเรียน ทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก 41 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน โดยวิธีจับฉลากแบบ

ไม่ใส่คืนได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จากโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ดังตาราง 2 - 5

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียนและสถานภาพของจำนวน
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียนและสถานภาพของบุคลากรใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

อำเภอ	กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน ขนาดเล็ก (โรงเรียน)	โรงเรียน ขนาดกลาง (โรงเรียน)	โรงเรียน ขนาดใหญ่ (โรงเรียน)	รวม (โรงเรียน)
ท่าอุเทน	8	8	2	18
บ้านแพง	8	4	1	13
ศรีสงคราม	8	7	3	18
นาหว้า	5	7	3	15
โพนสวรรค์	7	7	3	17
นาทม	5	5	-	10
รวม	41	38	12	91

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอโรงเรียนขนาดเล็กและสถานภาพของบุคลากร
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
ท่าอุเทน	1. บ้านตาลปากน้ำ	6	2
	2. บ้านคอนแดง	5	2
	3. บ้านนอยทวย	6	2
	4. บ้านหนองสาหร่าย	4	2
	5. บ้านนาผักปอด	5	2
	6. บ้านตาล	8	2
	7. บ้านโพนแดง	5	2
	8. บ้านเหล่าหนาด	5	2

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
บ้านแพ้ว	1. บ้านนางัว	4	2
	2. บ้านพีชผล	3	2
	3. บ้านนาเรียงโคกเจริญ	7	2
	4. บ้านนาเรียงทุ่งเจริญ	4	2
	5. บ้านไชยศรี	5	2
	6. บ้านหัวหาด	3	2
	7. บ้านโพหนอง	4	2
	8. บ้านดอนสะฝาง	3	2
ศรีสงคราม	1. บ้านดอนแดง	8	2
	2. บ้านศรีเงินชัย	5	2
	3. บ้านยางงอย	5	2
	4. บ้านเหล่า	7	2
	5. บ้านปฏิรูป	5	2
	6. บ้านเชียงเซา	9	2
	7. บ้านโพสว่าง	8	2
	8. บ้านแค	6	2
นาหวา	1. บ้านโนนกุ้ง	4	2
	2. บ้านหนองบัว	6	2
	3. บ้านสามัคคี	5	2
	4. บ้านกุดน้ำใส	4	2
	5. บ้านดอนพะธาย	4	2

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
โพนสวรรค์	1. บ้านขามเดียน้อย	6	2
	2. บ้านอ้อวังหมากเห็บ	5	2
	3. บ้านนาโน	5	2
	4. บ้านหนองทม	4	2
	5. บ้านบงคำ	8	2
	6. บ้านนาผักหมานา หมากแงว	3	2
	7. โรงเรียนบ้าน เหล่าบะดาโนนอุดม	6	2
นาทม	1. บ้านนาโตโพธิ์ศรี	5	2
	2. บ้านดอนแดงดอนคู	4	2
	3. บ้านเหล่าสมปอย	4	2
	4. บ้านท่าพันโฮง	6	2
	5. บ้านโคกศรี	3	2
รวม		212	82

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขนาดกลางและสถานภาพของบุคลากร
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
ท่าอุเทน	1. ชุมชนบ้านไชยบุรี	8	4
	2. บ้านหาดกวน	12	4
	3. บ้านคำเตย	7	4
	4. บ้านท่าอุเทน	8	4

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
ท่าอุเทน	5. บ้านพนอม	13	4
	6. บ้านพะทาย	12	4
	7. บ้านนาขาทา	9	4
	8. บ้านหนองเทา	14	4
บ้านแพง	1. บ้านนาเข	13	4
	2. ชุมชนไผ่ลอม	14	4
	3. ป่าหวาน	13	4
	4. บ้านค่านกกก	13	4
ศรีสงคราม	1. บ้านอีฮุด	6	4
	2. บ้านนาชุมใหม่นิรมิตร	6	4
	3. ดอนถอนโคกกลางวิทยา	6	4
	4. บ้านนาจาน	8	4
	5. บ้านดงน้อย	14	4
	6. บ้านขา	18	4
	7. บ้านขามเปี้ย	15	4
นาหวา	1. บ้านนาคอย	13	4
	2. บ้านอุหน่า	9	4
	3. บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	11	4
	4. บ้านอุนยางคำ	9	4
	5. บ้านโคกสะอาด	14	4
	6. บ้านเหล่าพัฒนา	8	4
	7. บ้านนายน้อย	18	4

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
โพนสวรรค์	1. บ้านนาหัวบ่อ	15	4
	2. บ้านดงวิทยาคาร	9	4
	3. บ้านจิวสร้างแก้ว	8	4
	4. บ้านนาเตา	12	4
	5. บ้านค้อ	10	4
	6. บ้านโพนสวรรค์	11	4
	7. บ้านตาย	8	4
นาทม	1. บ้านพันหวาดอนตู	14	4
	2. บ้านนาทม	14	4
	3. บ้านหม่อม	15	4
	4. บ้านหนองชน	10	4
	5. บ้านนาดีวิทยา	13	4
รวมทั้งสิ้น		430	152

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ โรงเรียนขนาดใหญ่และสถานภาพของบุคลากรในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
ท่าอุเทน	1. ชุมชนคำพอกท่าดอกแก้ว	19	8
	2. อุเทนวิทยาคาร	11	8
บ้านแพง	1. อนุบาลบ้านแพง	51	8
ศรีสงคราม	1. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย)	41	8
	2. บ้านภูกระแต	19	8
	3. ชุมชนเอื้องกอนาดี	24	8

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน(คน)	ครูผู้สอน(คน)
นาหวา	1. บ้านนาหวา	31	8
	2. ชุมชนประสานมิตร	17	8
	3. ราษฎร์สามัคคี	14	8
โพนสวรรค์	1. บ้านขวางคสิชูชาติ	20	8
	2. บ้านโพนเพ็ก	13	8
	3. บ้านห้วยไทรสมบูรณ์	15	8
นาทม	-	-	-
รวมทั้งสิ้น		275	96

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ซึ่งมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

2. การดำรงตำแหน่งของครู
 - 2.1 ครูผู้ช่วย
 - 2.2 ครู
 - 2.3 ครูชำนาญการ
 - 2.4 ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเร็นซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู/ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู/ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู/ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู/ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครู/ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2.2 การแปลความหมายของคะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

2.2.1 ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2.2 ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 2.3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับ สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

2.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.3.4 ปรับปรุง แก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้

ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.3.5.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษา

ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.5.2 ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร ได้แก่ ดร.อมรรัตน์ เขิงหอม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3.5.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่ ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ได้แก่ นางสาวนิภาพร วงษาเนา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.3.6 เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC

(บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2545, หน้า 63-64) ดังนี้

2.3.6.1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน

2.3.6.2 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา

ให้ 0 คะแนน

2.3.6.3 ถ้าแน่ใจว่าค่าถ่วงน้ำหนักได้ไม่ตรงตามเนื้อหา

ให้ - 1 คะแนน

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง
0.80 - 1.00

2.3.7 นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
แล้วนำเสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ
180/2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และให้ที่
ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา
10 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 50
ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนเชิงเครือราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนอนุบาล
เต่างอย โรงเรียนบ้านกุดแซ่ โรงเรียนบ้านนาแก โรงเรียนบ้านโคกแก้ว โรงเรียนอนุบาล
กุสุมาลย์โรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราษฎร์วิทยา โรงเรียนบ้านท่าวัดคูราษฎร์
บำรุงวิทย์ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คูราษฎร์พัฒนา และโรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ

2.3.9 นำผลการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item
total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีการของเพียร์สัน
(Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560,
หน้า 117) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก มีดังนี้

2.3.9.1 ค่าอำนาจจำแนกของสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าระหว่าง
0.66 - 0.85

2.3.9.1 ค่าอำนาจจำแนกของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าระหว่าง 0.51 – 0.87

2.3.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ที่จัดขึ้นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น มีดังนี้

2.3.10.1 ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.3.10.2 ค่าความเชื่อมั่นของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2.3.11 ปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ (Try Out) แล้วพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูล ครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส

4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
การวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมรายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.2.2.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
ได้ 5 คะแนน

สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมาก
ได้ 4 คะแนน

สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
ได้ 3 คะแนน

สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ได้ 2 คะแนน

สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ได้ 1 คะแนน

4.2.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หา

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายความว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม รายงานและรายชื่อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

4.2.3.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ในแต่ละช่อง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ได้ 4 คะแนน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ใน
ระดับน้อย ได้ 2 คะแนน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

4.2.3.2 นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปล
ความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.2.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.2.4.1 จำแนกตามเพศ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ
t – test (Independent samples)

4.2.4.2 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครูและขนาดของ
โรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F-test (One Way ANOVA)

4.2.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านด้วยการทดสอบ

สมมติฐาน ดังนี้

4.2.5.1 จำแนกตามเพศ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ t – test (Independent samples)

4.2.5.2 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบ F – test (One Way ANOVA)

4.2.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Coefficient of Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.2.8 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent samples) และใช้สถิติทดสอบ F - test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.2.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

5.2.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยผู้วิจัยนำตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา ได้แก่

1.2.1 ดร.อมรรัตน์ เขิงหอม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.2.2 นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงาน นิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน เพื่อให้เห็นถึงความหลากหลายในการให้แนวทางในการพัฒนา ได้แก่

1.3.1 ดร.อรุณรัตน์ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3.2 นายจักรเดชา เรียมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3.3 นายปกรณ์ อุ๋นกลม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา ได้แก่

1.4.1 นางสาวประไพศรี ไพศาล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.2 นางสาวสุกัญญา วงษาเนา ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านน่าน้อย อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4.3 นางสาวข้าวทิพย์ ที่สุกะ ครู โรงเรียนบ้านหนองดุด อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียงเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
X_x	แทน	สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม
X_1	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
X_2	แทน	การพัฒนาผู้เรียน
X_3	แทน	การบริหารจัดการชั้นเรียน

X_4	แทน	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
X_5	แทน	ภาวะผู้นำครู
X_6	แทน	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้
Y_y	แทน	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวม
Y_1	แทน	วิสัยทัศน์ร่วม
Y_2	แทน	ทีมร่วมแรงร่วมใจ
Y_3	แทน	ภาวะผู้นำร่วม
Y_4	แทน	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
X_t	แทน	ผลรวมสมรรถนะประจำสายงานของครู
Y_t	แทน	ผลรวมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปร พยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 330 ฉบับ โดยเป็นครูผู้สอน
จำนวน 330 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็น
ร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด
ไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน โดยการหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบที (t - test) Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติทดสอบที (t - test) Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

(Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน นำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 6 – 8 ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	82	24.80
เพศหญิง	248	75.20
รวม	330	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 330 คน จำแนกตามเพศ ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 75.20

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู

การดำรงตำแหน่งของครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครูผู้ช่วย	71	21.50
ครู	130	39.40
ครูชำนาญการ	21	6.40
ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	108	32.70
รวม	330	100.00

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 รองลงมา ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และน้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	82	24.80
ขนาดกลาง	152	46.10
ขนาดใหญ่	96	29.10
รวม	330	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางมี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และน้อยที่สุดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.2.1.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู” โดยรวม ดังตาราง 9

ตาราง 9 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม

ด้านที่	สมรรถนะประจำสายงานของครู	คาสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.41	0.49	มาก
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.61	0.44	มากที่สุด
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.56	0.45	มากที่สุด
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.59	มาก
5	ภาวะผู้นำครู	4.55	0.51	มากที่สุด
6	การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	4.53	0.56	มากที่สุด
โดยรวม		4.50	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.44),
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.45), ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{x} = 4.55$,
S.D. = 0.51), ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.49)
และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.59)
ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก

1.2.1.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ราชดำเนิน ดังตาราง 10 - 15

ตาราง 10 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูได้ดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.38	0.63	มาก
2	ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.28	0.71	มาก
3	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน	4.38	0.60	มาก
4	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน	4.40	0.58	มาก
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.52	0.57	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	คาสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
6	ครูใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.45	0.59	มาก
7	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	4.39	0.67	มาก
8	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.48	0.68	มาก
รวม		4.41	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.57) และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.68) ครูใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.59) และครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.71)

ตาราง 11 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อที่	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	คาสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.65	0.52	มากที่สุด
2	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.66	0.54	มากที่สุด
3	ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้าน สุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อการ ดำรงชีวิตที่ดี	4.62	0.56	มากที่สุด
4	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.61	0.58	มากที่สุด
5	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตให้ ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวันและ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	4.59	0.50	มากที่สุด
6	ครูได้ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.62	0.55	มากที่สุด
7	ครูจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียน อย่างทั่วถึง	4.50	0.58	มาก
รวม		4.61	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุด 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูจัดกิจกรรมส่งเสริม

คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.54) ครูสอดแทรกคุณธรรม
 จริยธรรมได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.65$, S.D.
 = 0.52) ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อการ
 ดำรงชีวิตที่ดี ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.56) และครูได้ดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.55) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
 มีและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา
 ผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.58)

ตาราง 12 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.62	0.54	มากที่สุด
2	ครูตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.62	0.53	มากที่สุด
3	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.52	0.55	มากที่สุด
4	ครูได้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด
5	ครูแก้ปัญหาและพัฒนาให้นักเรียนด้าน ระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวก ในชั้นเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด
6	ครูประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.54	0.56	มากที่สุด
รวม		4.56	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.54) ครูตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.53) และครูประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.55)

ตาราง 13 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	คาสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูสำรวจปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุสภาพปัจจุบัน	4.43	0.60	มาก
2	ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.39	0.63	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
3	ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.35	0.65	มาก
4	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.40	0.65	มาก
5	ครูจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระดมการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.25	0.69	มาก
6	ครูมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.25	0.69	มาก
7	ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	4.27	0.67	มาก
รวม		4.33	0.59	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูสำรวจปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.60) ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข

ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.65) ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.63) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ข้อ คือ ครูจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.69) ครูมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.69)

ตาราง 14 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำครู

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.61	0.57	มากที่สุด
2	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ	4.62	0.55	มากที่สุด
3	ครูให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	4.55	0.58	มากที่สุด
4	ครูได้มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	4.55	0.61	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านที่	ประเด็นการศึกษา ด้านภาวะผู้นำครู	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
5	ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลาย ในการตรวจสอบ ประเมินการ ปฏิบัติงานของตนเอง และผลการ ดำเนินงานสถานศึกษา	4.48	0.62	มาก
6	ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทและการ ปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.53	0.62	มากที่สุด
7	ครูตรวจสอบข้อมูลการประเมิน ผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึง ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.43	0.65	มาก
8	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู และนักเรียนในทุก ๆ ด้าน	4.60	0.60	มากที่สุด
รวม		4.55	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำครู
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูมีปฏิสัมพันธ์
ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้น
ไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.55) ครูเห็นคุณค่า
ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.57)
ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูและนักเรียนในทุก ๆ ด้าน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.60)
และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ครูใช้เทคนิควิธีการ

หลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงาน
สถานศึกษา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.62) ครูตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบ
ด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์
ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.65)

ตาราง 15 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูกำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือ กับชุมชน	4.46	0.66	มาก
2	ครูเห็นคุณค่าของการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.58	0.58	มากที่สุด
3	ครูมีการประสานให้ชุมชนได้มีส่วน ร่วม สนับสนุน ส่งเสริม ในกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.50	0.64	มาก
4	ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.55	0.61	มากที่สุด
5	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.54	0.64	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
6	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้	4.55	0.65	มากที่สุด
รวม		4.53	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดย
มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูเห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.58) ครูมีส่วนร่วมใน
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ
และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.65) ครูให้ความ
ร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.61) และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ
โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ครูมีการประสานให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม
สนับสนุน ส่งเสริม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.64) ครูกำหนด
แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.66)

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับความเป็นชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่
กำหนดไว้

1.2.2.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม ดังตาราง 16

ตาราง 16 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม

ด้านที่	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	วิสัยทัศน์ร่วม	4.45	0.55	มาก
2	ทีมรวมแรงรวมใจ	4.56	0.53	มากที่สุด
3	ภาวะผู้นำร่วม	4.49	0.54	มาก
4	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.50	0.56	มาก
โดยรวม		4.50	0.51	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านทีมรวมแรงรวมใจ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.56) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก

1.2.2.2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู รายด้าน ดังตาราง 17 – 20

ตาราง 17 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูมองเห็นภาพความสำเร็จจากการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.40	0.64	มาก
2	ครูมีความตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.46	0.61	มาก
3	ครูมีพลังใจในการรวมตัวกันทำงานเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกับผู้อื่น	4.47	0.62	มาก
4	ครูมีค่านิยมรวมที่ช่วยสร้างมาตรฐานของระบบการจัดการเรียนรู้	4.46	0.61	มาก
5	ครูมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน	4.50	0.59	มาก
6	ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่อง	4.44	0.68	มาก
รวม		4.45	0.55	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.59) ครูมีพลังใจในการรวมตัวกันทำงานเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.47$,

S.D. = 0.52) ครูมีความตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.61) ครูมีค่านิยมร่วมที่ช่วยสร้างมาตรฐานของระบบการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมองเห็นภาพความสำเร็จ จากการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.64)

ตาราง 18 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ

ข้อที่	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน	4.59	0.61	มากที่สุด
2	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกับทีมงานบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน	4.55	0.62	มากที่สุด
3	ครูตระหนักและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์	4.56	0.55	มากที่สุด
4	ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	4.55	0.63	มากที่สุด
5	ครูมีการประสานการทำงานกับเพื่อนครูในการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ	4.54	0.61	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
6	ครูได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกันเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.58	0.56	มากที่สุด
รวม		4.56	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.61) ครูได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกันเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.56) ครูตระหนักและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีการประสานการทำงานกับเพื่อนครูในการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.61)

ตาราง 19 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
ด้านภาวะผู้นำรวม

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำรวม	คาสถิติ (n = 330)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูมีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการร่วมด้วยช่วยกันในทุก ๆ เรื่อง	4.37	0.64	มาก
2	ครูเป็นผู้ที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับทุกคน	4.48	0.62	มาก
3	ครูสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เพื่อนครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.56	0.60	มากที่สุด
4	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.62	มากที่สุด
5	ครูมีการรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของเพื่อนครูเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.50	0.67	มาก
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	4.55	0.67	มากที่สุด
รวม		4.49	0.54	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เพื่อนครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.60) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.67) ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ครูมีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการร่วมด้วยช่วยกันในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.64)

ตาราง 20 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อที่	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าสถิติ (n = 330)		ระดับการแปลความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
1	ครูได้เรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับเพื่อนครู	4.51	0.63	มากที่สุด
2	ครูมีการเรียนรู้จากการอบรมจากหน่วยงานภายนอกแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน	4.47	0.65	มาก
3	ครูสร้างบรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพโดยปราศจากความรู้สึกโดดเดี่ยวและสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.44	0.64	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา วิชาชีพ	คาสถิติ (n = 384)		ระดับการแปล ความหมาย
		\bar{x}	S.D.	
4	ครุมีการสืบเสาะ แสวงหา สร้าง มโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดเชิงระบบ สร้างองค์ความรู้และ จัดการความรู้	4.48	0.64	มาก
5	ครูรวมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดใน การทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่ เป็นมิตรและให้การยอมรับซึ่งกัน และกัน	4.48	0.63	มาก
6	ครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความเป็นครูมืออาชีพมีจุดเน้นที่ กระบวนการจัดการเรียนรู้แก่นัก เรียน	4.52	0.64	มากที่สุด
7	ครูรวมกันแก้ไขปัญหาและ ข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของ นักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการ เรียน ทักษะการเรียนรู้ และทักษะ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น	4.53	0.60	มากที่สุด
8	ครุมีวิธีการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของ นักเรียนแต่ละคน	4.53	0.62	มากที่สุด
รวม		4.50	0.56	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.62) ครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและขอבקพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.60) ครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ มีจุดเน้นที่กระบวนการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสร้างบรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพโดยปราศจากความรู้สึกโดดเดี่ยวและสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.64)

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t - test) Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของครู จำแนกตามเพศ

สมรรถนะประจำสาย งานของครู	เพศชาย (n=82)		เพศหญิง (n=248)		t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	4.41	0.59	4.41	0.46	0.03	0.98
2. ด้านการพัฒนา ผู้เรียน (X ₂)	4.64	0.43	4.60	0.44	0.66	0.51
3. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X ₃)	4.56	0.43	4.56	0.46	0.03	0.97
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X ₄)	4.36	0.60	4.32	0.58	0.55	0.58
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X ₅)	4.53	0.63	4.55	0.47	0.27	0.78
6. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (X ₆)	4.51	0.62	4.53	0.54	0.33	0.74
โดยรวม	4.50	0.48	4.50	0.43	0.12	0.92

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2.3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู

ตาราง 22 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู

สมรรถนะประจำสายงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.91	0.43
	ภายในกลุ่ม	79.75	326	0.24		
	รวม	80.42	329			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	2.69*	0.05
	ภายในกลุ่ม	62.40	326	0.19		
	รวม	63.94	329			
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	66.87	326	0.21		
	รวม	67.69	329			
4. ด้านวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	3.60	3	1.20	3.57**	0.01
	ภายในกลุ่ม	109.41	326	0.34		
	รวม	113.01	329			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.47	1.79	0.15
	ภายในกลุ่ม	84.89	326	0.26		
	รวม	86.29	329			
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	1.91	3	0.64	2.06	0.11
	ภายในกลุ่ม	100.92	326	0.31		
	รวม	102.83	329			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.32	1.64	0.18
	ภายในกลุ่ม	62.98	326	0.19		
	รวม	63.93	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการทดสอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาผู้เรียน (X₂) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
ที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสาย งานของครู (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	การดำรง ตำแหน่งของ ครู	\bar{X}	การดำรงตำแหน่งของครู			
				ครูผู้ช่วย	ครู	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญ พิเศษ
ด้านการพัฒนา ผู้เรียน (X ₂)	LSD	ครูผู้ช่วย	4.68	-	0.15*	0.06	0.01
		ครู	4.53	-	-	- 0.09	- 0.14*
		ชำนาญการ	4.61	-	-	-	- 0.05
		ชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	4.66	-	-	-	-
ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (X ₄)	LSD		\bar{X}	4.51	4.29	4.46	4.25
		ครูผู้ช่วย	4.51	-	0.22*	0.05	0.26*
		ครู	4.29	-	-	-0.18	0.04
		ชำนาญการ	4.46	-	-	-	0.21
		ชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	4.25	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น
ของครู ที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน ในส่วนของด้านการพัฒนาผู้เรียน (X₂)
พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/
เชี่ยวชาญพิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครูและครูที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.3.3 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกขนาดโรงเรียน ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะประจำสายงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	4.54	2	2.27	9.77**	0.00
	ภายในกลุ่ม	75.89	327	0.23		
	รวม	80.42	329			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	3.27	2	1.63	8.80**	0.00
	ภายในกลุ่ม	60.68	327	0.19		
	รวม	63.94	329			
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.02	10.40**	0.00
	ภายในกลุ่ม	63.64	327	0.19		
	รวม	67.69	329			
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	3.30*	0.04
	ภายในกลุ่ม	110.77	327	0.34		
	รวม	113.01	329			
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	6.26	2	3.13	12.78**	0.00
	ภายในกลุ่ม	80.03	327	0.24		
	รวม	86.29	329			

ตาราง 24 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	3.21	2	1.61	5.27**	0.01
	ภายในกลุ่ม	99.62	327	0.30		
	รวม	102.83	329			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.71	2	1.86	10.08**	0.00
	ภายในกลุ่ม	60.22	327	0.18		
	รวม	63.93	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านภาวะผู้นำครู (X_4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_7) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน

สมรรถนะประจำสาย งานของครู (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาด ของ โรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
				4.43	4.29	4.57
ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	Scheffe's Method	เล็ก	4.43	-	0.14	- 0.14
		กลาง	4.29	-	-	- 0.26*
		ใหญ่	4.57	-	-	-
ด้านการพัฒนา ผู้เรียน (X ₂)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.66	4.50	4.73
		เล็ก	4.66	-	0.16*	- 0.07
		กลาง	4.50	-	-	- 0.23*
		ใหญ่	4.73	-	-	-
ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X ₃)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.62	4.45	4.70
		เล็ก	4.62	-	0.17*	- 0.08
		กลาง	4.45	-	-	- 0.25*
		ใหญ่	4.70	-	-	-
ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (X ₄)	LSD		\bar{x}	4.41	4.24	4.40
		เล็ก	4.41	-	0.17*	0.01
		กลาง	4.24	-	-	- 0.16*
		ใหญ่	4.40	-	-	-

ตาราง 25 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
ด้านภาวะผู้นำครู (X ₅)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.59	4.41	4.73
		เล็ก	4.59	-	0.18*	- 0.14
		กลาง	4.41	-	-	- 0.32*
		ใหญ่	4.73	-	-	-
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X ₆)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.62	4.42	4.62
		เล็ก	4.62	-	0.20*	0.00
		กลาง	4.42	-	-	- 0.20*
		ใหญ่	4.62	-	-	-
สมรรถนะประจำสายงานของครูในภาพรวม (X _t)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.55	4.39	4.63
		เล็ก	4.55	-	0.17*	- 0.08
		กลาง	4.39	-	-	- 0.24*
		ใหญ่	4.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน ในส่วนของสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวม (X_t) และด้านการพัฒนาผู้เรียน (X₂) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) พบว่า ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครูและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ

ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน	เพศชาย (n=82)		เพศหญิง (n=248)		t	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y ₁)	4.53	0.50	4.43	0.57	1.36	0.17
2. ด้านทีมรวมแรง ร่วมใจ (Y ₂)	4.63	0.43	4.54	0.55	1.59	0.11
3. ด้านภาวะผู้นำ รวม (Y ₃)	4.53	0.56	4.48	0.54	0.70	0.48
4. ด้านการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ (Y ₄)	4.52	0.62	4.49	0.54	0.52	0.61
โดยรวม	4.55	0.47	4.48	0.52	1.06	0.29

จากตาราง 26 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2.4.2 การเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
ความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู

ความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	0.82	2.75*	0.04
	ภายในกลุ่ม	97.52	326	0.30		
	รวม	99.98	329			
2. ด้านทีมรวมแรง รวมใจ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3	0.81	2.99*	0.03
	ภายในกลุ่ม	88.62	326	0.27		
	รวม	91.05	329			
3. ด้านภาวะผู้นำรวม (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	0.66	2.28	0.08
	ภายในกลุ่ม	95.16	326	0.29		
	รวม	97.15	329			
4. ด้านการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	0.49	1.57	0.20
	ภายในกลุ่ม	101.94	326	0.31		
	รวม	103.41	329			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.94	3	0.65	2.51	0.06
	ภายในกลุ่ม	84.05	326	0.26		
	รวม	85.99	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1) และ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y_2) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y)	วิธีการเปรียบเทียบ	การดำรงตำแหน่งของครู	\bar{X}	การดำรงตำแหน่งของครู			
				ครูผู้ช่วย	ครู	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ
				4.54	4.35	4.56	4.51
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_1)	LSD	ครูผู้ช่วย	4.54	-	0.19*	- 0.02	0.03
		ครู	4.35	-	-	- 0.21	- 0.16*
		ชำนาญการ	4.56	-	-	-	0.05
		ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	4.51	-	-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน (Y)	วิธีการ เปรียบเทียบ	การดำรง ตำแหน่ง ของครู	\bar{x}	การดำรงตำแหน่งของครู			
				ครูผู้ช่วย	ครู	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญ พิเศษ
ด้านที่มรุ่มรุ่มรุ่ม ใจ (Y ₂)	Scheffe's Method	ครูผู้ช่วย	\bar{x}	4.57	4.47	4.62	4.67
			4.57	-	0.10	- 0.05	- 0.10
		ครู	4.47	-	-	- 0.15	- 0.20*
		ชำนาญการ	4.62			-	- 0.05
		ชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	4.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีการดำรงตำแหน่งของครูแตกต่างกัน ในส่วนของด้านวิสัยทัศน์รวม (Y₁) พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านที่มรุ่มรุ่มรุ่มใจ (Y₂) พบว่า ครูที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.4.3 การเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์ รวม (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	5.59	2	2.80	9.69**	0.00
	ภายในกลุ่ม	94.39	327	0.29		
	รวม	99.98	329			
2. ด้านทีมรวมแรง รวมใจ (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.81	2.95*	0.05
	ภายในกลุ่ม	89.44	327	0.27		
	รวม	91.05	329			
3. ด้านภาวะผู้นำ รวม (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	2.32	2	1.16	4.00*	0.02
	ภายในกลุ่ม	94.83	327	0.29		
	รวม	97.15	329			
4. ด้านการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	3.35	2	1.68	5.48**	0.00
	ภายในกลุ่ม	100.06	327	0.31		
	รวม	103.41	329			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.04	2	1.52	5.98**	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.96	327	0.25		
	รวม	85.99	329			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y_1) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มรุ่มแรงร่วมใจ (Y_2) และด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y)	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
				4.55	4.31	4.59
ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y_1)	Scheffe's Method	เล็ก	4.55	-	0.24*	- 0.04
		กลาง	4.31	-	-	- 0.28*
		ใหญ่	4.59	-	-	-
ด้านที่มรุ่มแรงร่วมใจ (Y_2)	LSD		\bar{x}	4.60	4.49	4.65
		เล็ก	4.60	-	0.11	- 0.05
		กลาง	4.49	-	-	- 0.16*
		ใหญ่	4.65	-	-	-
ด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.56	4.40	4.58
		เล็ก	4.56	-	0.16	- 0.02
		กลาง	4.40	-	-	- 0.18*
		ใหญ่	4.58	-	-	-
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.57	4.39	4.60
		เล็ก	4.57	-	0.18*	- 0.03
		กลาง	4.39	-	-	- 0.21*
		ใหญ่	4.60	-	-	-

ตาราง 30 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน (Y)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาด ของ โรงเรียน	\bar{x}	ขนาดของโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
ความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียนใน ภาพรวม (Y _t)	Scheffe's Method		\bar{x}	4.57	4.40	4.61
		เล็ก	4.57	-	0.17*	- 0.04
		กลาง	4.40	-	-	- 0.21*
		ใหญ่	4.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน ในส่วน of ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโดยรวม (Y_t) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y₄) พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y₂) และด้านภาวะผู้นำร่วม (Y₃) ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

1.2.5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁	1.00											
X ₂	.702**	1.00										
X ₃	.694**	.845**	1.00									
X ₄	.597**	.628**	.725**	1.00								
X ₅	.665**	.728**	.795**	.743**	1.00							
X ₆	.600**	.683**	.727**	.670**	.811**	1.00						
X _t	.811**	.867**	.910**	.848**	.912**	.868**	1.00					
Y ₁	.665**	.695**	.759**	.744**	.757**	.782**	.847**	1.00				
Y ₂	.568**	.606**	.693**	.586**	.684**	.744**	.745**	.839**	1.00			
Y ₃	.625**	.666**	.732**	.691**	.822**	.823**	.840**	.851**	.847**	1.00		
Y ₄	.646**	.696**	.749**	.719**	.802**	.800**	.849**	.804**	.808**	.882**	1.00	
Y _t	.669**	.711**	.783**	.732**	.819**	.840**	.876**	.932**	.930**	.955**	.933**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู (X_i) และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู (X_i) และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .876^{**}$)

ดังนั้น สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y_1)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y_1)	
	Pearson Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)	.665**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.695**	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	.759**	สูง
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.744**	สูง
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X_5)	.757**	สูง

ตาราง 32 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y ₁)	
	Pearson Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X ₆)	.782**	สูง
รวม (X ₁)	.847**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y₁) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r_{X_1Y_1} = .847^{**}$) โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_6Y_1} = .782^{**}$) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y_1} = .665^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู และ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านที่มรุ่มรุ่มรุ่มใจ (Y₂)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน ด้านที่มรุ่มรุ่มรุ่มใจ (Y ₂)	
	Pearson Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.568**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X ₂)	.606**	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X ₃)	.693**	ปานกลาง
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (X ₄)	.586**	ปานกลาง
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X ₅)	.684**	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X ₆)	.744**	สูง
รวม (X _i)	.745**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านที่มรุ่มรุ่มรุ่มใจ (Y₂) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกใน
ระดับสูง ($r_{X_i Y_2} = .745^{**}$) โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ (X₆) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_6 Y_2} =$
.744**) และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำ
ที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_1 Y_2} = .568^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูและ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน ด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3)	
	Pearson Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X_1)	.625**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.666**	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	.732**	สูง
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.691**	ปานกลาง
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X_5)	.822**	สูง
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6)	.823**	สูง
รวม (X_i)	.840**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำรวม (Y_3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_i Y_3}$
= .840**) โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
(X_6) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_6 Y_3}$ = .823**) และ
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_1 Y_3}$ = .625**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูและ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)

สมรรถนะประจำสายงานของครู (X)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)	
	Pearson Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X_1)	.646**	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X_2)	.696**	สูง
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)	.749**	สูง
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.719**	สูง
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X_5)	.802**	สูง
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6)	.800**	สูง
รวม (X_i)	.849**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูและความเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกในระดับสูง ($r_{X_i Y_4} = .849^{**}$) โดยด้านภาวะผู้นำครู (X_5) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด
โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_5 Y_4} = .802^{**}$) และด้านการบริหารหลักสูตรและการ
จัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
($r_{X_1 Y_4} = .646^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 36 – 40

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X_6)	.840	.706	.705	.394	.040	.430	9.737**	.000
2. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X_3)	.877	.769	.767	.186	.053	.165	3.542**	.000
3. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน (X_4)	.886	.784	.782	.121	.035	.139	3.471**	.001
4. ด้านภาวะผู้นำ ครู (X_5)	.890	.793	.790	.168	.052	.168	3.197**	.002

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
5. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.893	.798	.794	.104	.037	.101	2.786**	.006

$$a = .123 \quad S.E._{est} = \pm .23177$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .430 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .165 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .101 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23177$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .123 + .394 (X_6) + .186 (X_3) + .121 (X_4) + .168 (X_5) + .104 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .403 (Z_6) + .165 (Z_3) + .139 (Z_4) + .168 (Z_5) + .101 (Z_1)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 6 ที่ว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มี

อำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6)	.782	.612	.611	.373	.043	.378	8.566**	.000
2. ด้านวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.836	.700	.698	.249	.041	.265	6.034**	.000
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_5)	.851	.724	.722	.230	.062	.189	3.717**	.000

ตาราง 37 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
4. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.857	.735	.732	.166	.046	.149	3.649**	.000

$$a = -.092 \quad S.E.est = \pm .28551$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .378 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .265 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .189 และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .149 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 73.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .28551$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = -.092 + .373 (X_6) + .249 (X_4) + .230 (X_3) + .166 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .378 (Z_6) + .265 (Z_4) + .189 (Z_3) + .149 (Z_1)$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X_6)	.744	.553	.552	.480	.048	.510	10.027**	.000
2. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X_3)	.776	.602	.600	.373	.059	.322	6.330**	.000

$$a = .689 \quad S.E._{est} = \pm .33289$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .510 และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .322 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 60.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .33289$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .689 + .480 (X_6) + .373 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .510 (Z_6) + .322 (Z_3)$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ (X_6)	.823	.678	.677	.413	.046	.425	8.896**	.000
2. ด้านภาวะผู้นำ ครู (X_5)	.865	.748	.746	.377	.058	.356	6.491**	.000

ตาราง 39 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
3. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน (X ₄)	.868	.753	.751	.090	.039	.097	2.285*	.023
4. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.870	.756	.754	.083	.041	.076	2.015*	.045

$\alpha = .153$ $S.E._{est} = \pm .26980$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า
สมรรถนะประจำสายงานของครู มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) และด้านภาวะ
ผู้นำครู (X₅) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) ด้านการบริหารหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ
ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์
เท่ากับ .425 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ
พยากรณ์ เท่ากับ .356 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
ผู้เรียน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .097 และด้านการบริหาร

หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .076 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 75.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .26980$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .153 + .413 (X_6) + .377 (X_5) + .090 (X_4) + .083 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .425 (Z_6) + .356 (Z_5) + .097 (Z_4) + .076 (Z_1)$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ ครู (X_5)	.802	.644	.643	.254	.065	.232	3.903**	.000
2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6)	.842	.709	.707	.360	.050	.359	7.191**	.000
3. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4)	.854	.729	.727	.157	.043	.164	3.627**	.000

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
4. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ (X ₁)	.859	0.738	.734	.109	.046	.096	2.351*	.019
5. ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน (X ₃)	.861	.742	.738	.145	.065	.118	2.230*	.026

$$a = -.113 \quad S.E._{est} = \pm .28724$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) และด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .232 รองลงมา คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .359 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .164 รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .096 และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .118 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 73.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .28724$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = - .113 + .254 (X_5) + .360 (X_6) + .157 (X_4) + .109 (X_1) + .145 (X_3)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .323 (Z_5) + .359 (Z_6) + .164 (Z_4) + .096 (Z_1) + .118 (Z_3)$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยผู้วิจัยได้นำเอาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาเป็นแนวทาง แล้วนำแนวทางดังกล่าวไป สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ดังนี้

ตาราง 41 สมรรถนะประจำสายงานของครู ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
	ด้านวิสัยทัศน์รวม (Y ₁)	ด้านที่รวมแรงรวมใจ (Y ₂)	ด้านภาวะผู้นำรวม (Y ₃)	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y ₄)	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยรวม
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X ₁)	✓	✗	✓	✓	✓
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน (X ₂)	✗	✗	✗	✗	✗
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X ₃)	✓	✓	✗	✓	✓
4. ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X ₄)	✓	✗	✓	✓	✓
5. ด้านภาวะผู้นำครู (X ₅)	✗	✗	✓	✓	✓
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X ₆)	✓	✓	✓	✓	✓

✗ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

✓ มีอำนาจพยากรณ์ นำไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

จากตาราง 41 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการ

บริหารจัดการชั้นเรียน ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงได้หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ทั้ง 5 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 ท่าน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การที่เราจะไปสร้างความร่วมมือเพื่อทำ PLC จะต้องมีการสร้างเครือข่ายและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูที่จะมาช่วยกิจกรรม เราต้องมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่ดี และบุคลิกภาพที่ดี จึงจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำ PLC...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและชุมชนได้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โรงเรียนและชุมชนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน และสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนสามารถใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ นอกจากนั้นทางโรงเรียนยังต้องอาศัยบุคลากรอื่นในชุมชนมาให้ความรู้กับนักเรียนอีกด้วย เช่น นิมนต์พระมาสอนศาสนา เชิญเจ้าหน้าที่อนามัยมาให้ความรู้ เชิญเจ้าหน้าที่ อ.บ.ต.มาเป็นวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับผู้เรียน และถือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนจะต้องมีโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยมีครูเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อเป็นการเอาใจแล้กใจกับชุมชน โรงเรียนและชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งกิจกรรมก็ต้องเหมาะสมกับบริบทของชุมชนและดูว่าเราสามารถสนับสนุนชุมชนในด้านใดบ้างและชุมชนสามารถสนับสนุนเราในด้านใดบ้าง...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือกับชุมชน ให้ครูสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน แล้วให้ครูนำเสนอผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนครูในการทำ PLC โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่ดี และบุคลิกภาพที่ดี ก็จะทำให้การทำ PLC ง่ายขึ้น...”

(อรรรณี ไชยปัญหา, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนมีนโยบายเป็น บวร บ้าน วัด โรงเรียนและหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมงานต่าง ๆ ของทางชุมชน อาจจะเป็นสถานที่ อุปกรณ์ หรือเป็นกำลังในการดำเนินงานต่าง ๆ เมื่อเราทำดีกับชุมชน โรงเรียนจึงจะเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับชุมชนและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ...”

(จักรเดชา เรียมแสน, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...มีการนำความต้องการของชุมชนมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อยกระดับการเรียนรู้ มีหลักสูตรที่ตอบสนองการเรียนรู้และสอดคล้องกับชุมชน นอกจากนี้ชุมชนยังได้มีการระดมทรัพยากรมาพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับชุมชน มีการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ...”

(ปกรณ์ อุ่่นกลม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...การสร้างกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีความต่อเนื่อง โรงเรียนและชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น การบริการชุมชน กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมทางด้านศาสนา โดยครูสร้างเจตคติว่าชุมชนนี้เป็นชุมชนของเรา เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีการขอความร่วมมือกับชุมชนเพื่อมาให้ความรู้กับนักเรียนในเรื่องที่ชุมชนมีความถนัดอีกด้วย...”

(ประไพศรี ไพศาล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูมีการประชุม พบปะกับชุมชน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน มีการหาแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และมีชุมชนเป็นแหล่งการเรียนรู้ โรงเรียนและชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังต้องอาศัยความร่วมมือกับเพื่อนครูในการสร้างเครือข่าย PLC โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่ดี และบุคลิกภาพที่ดี...”

(สกุณา วงษาเนา, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมระบบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ต้องอาศัยความช่วยเหลือเกื้อกูลจากทุกฝ่าย ทั้งทีมนำ ทีมประสาน และทีมทำ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน วิธีการที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และให้ความช่วยเหลือนักเรียน...”

(ข้าวทิพย์ ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 42 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆)ตามความคิดเห็น
ของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรัตน์ เสงี่ยม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรพรรณ ไชยปัญฑา	จักรเดช ริ่มแสน	ปกรณ์ อุณภม	ประไพศรี ไพศาล	สุกัญญา งามเนา	ชัชวาทย์ ทีสุกะ	ความถี่
1. โรงเรียนมีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับ ชุมชนและมีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. โรงเรียนต้องมีการสร้าง เครือข่ายและได้รับความ ร่วมมือจากเพื่อนครูที่จะมา ช่วยกิจกรรม	✓				✓				✓		3
3. กลุ่ม PLC ต้องมีหลัก มนุษยสัมพันธ์ที่ดี การ สื่อสารที่ดี และบุคลิกภาพที่ ดี จึงจะทำให้เกิดความ น่าเชื่อถือในการทำ PLC	✓				✓				✓		3
4. โรงเรียนอาศัยบุคลากรใน ชุมชนมาให้ความรู้กับ นักเรียน			✓				✓	✓			3
5. โรงเรียนใช้ชุมชนเป็น แหล่งเรียนรู้			✓						✓		2

ตาราง 42 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรพรรณ ไชยปัญญา	จักรเดชา เรียมแสน	ปกรณ์ ดุณภล	ประไพศรี โปศาล	สกุณา วงษาเนา	ชาตรีพิทย ที่สุกะ	ความถี่
แนวทางการพัฒนา						✓					1
6. โรงเรียนมีนโยบายเป็น บวร บ้าน วัด โรงเรียนและ หน่วยงานราชการ เพื่อเป็น การเปิดโอกาสให้ครูได้เข้า ร่วมงานต่าง ๆ ของทาง ชุมชน อาจจะเป็นสถานที่ อุปกรณ์ หรือเป็นกำลังใน การดำเนินงานต่าง ๆ											

จากตาราง 42 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X₆) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับชุมชนและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
2. โรงเรียนต้องมีการสร้างเครือข่ายและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูที่จะมาช่วยกิจกรรม
3. กลุ่ม PLC ต้องมีหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารที่ดี และบุคลิกภาพที่ดี จึงจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในการทำ PLC
4. โรงเรียนอาศัยบุคลากรในชุมชนมาให้ความรู้กับนักเรียน

2. สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การที่เราจะไปสร้างสมรรถนะ เราจะต้องเอาคนอยู่ เอนักเรียนอยู่ เราจึงต้องมีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการสร้างวินัยในชั้นเรียน มีกระบวนการ การวางแผน การติดตาม ชั้นเรียนจึงจะให้ความร่วมมือและเกิดคุณภาพ เราจะต้องมีดีเสียก่อนจึงจะเกิดการเรียนรู้ที่ดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียนให้เกิดคุณภาพ มีการนิเทศภายในโรงเรียนแบบกัลยาณมิตร มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารธุรการชั้นเรียนครบถ้วน และสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...มีการจำแนกเอกสารธุรการชั้นเรียนและข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างชัดเจน เพื่อนำไปวางแผนจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนของตน และมีความถูกต้อง มีการบันทึกหลังแผนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และควรมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการชั้นเรียนของตนเองอยู่เสมอ ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...มีการออกแบบเครื่องมือ ใช้ในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนการจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียน การติดตาม แก้ไขปัญหา และสะท้อนผล แล้วนำไปปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นเอกสารธุรการชั้นเรียน...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูลงมือปฏิบัติการสอนโดยนำทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการสอน เพื่อให้การจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูมีการสร้างวินัยเชิงบวกเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้ชั้นเรียนมีคุณภาพ มีการบันทึกหลังแผนการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป...”

(อรวรรณ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...อาศัยนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีมิติต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนรู้ ความปลอดภัย มีการนิเทศชั้นเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อนำไปต่อยอดและปรับปรุงชั้นเรียน โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 อีกทั้งยังต้องมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ห้องเรียนจึงจะสวยงาม ยั่งยืน และถ้าครูบริหารจัดการชั้นเรียนได้ดีชั้นเรียนนั้นก็จะมีคุณภาพ...”

(จักรเดชา เรียมแสน, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนมีการ PLC ทุกสัปดาห์ เพื่อบริหารจัดการบรรยากาศชั้นเรียนให้มีคุณภาพ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ จัดการเรียนการสอน ให้คำปรึกษานักเรียน สร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสุข และมีความปลอดภัยในการมาโรงเรียน ทุกโรงเรียนก็ต้องทำ PLC ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามขนาดและบริบทของโรงเรียน...”

(ปกรณ์ อุ่นกลม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...การรายงานพฤติกรรม ให้คำปรึกษานักเรียน มีเอกสารธุรการ
ชั้นเรียนข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนทั้งที่เป็นด้านดีและด้านที่เป็นปัญหา เพราะการ
จัดการชั้นเรียนจะต้องอาศัยระบบการทำงานระบบที่มรรวมแรงรวมใจ นอกจากนี้ยังต้องมี
การวางแผนแก้ไขปัญหา มีการออกแบบเครื่องมือแก้ปัญหา และมีการสะท้อนผล เพื่อ
นำไปบริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียน...”

(ประไพศรี ไพศาล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...มีการออกแบบเครื่องมือ วางแผนแก้ไขปัญหาและสะท้อนผล
แล้วนำไปบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม มีการพูดคุย ปรึกษาในกลุ่มสาระการ
เรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ แล้วขยายผลไปสู่ระดับชั้น
และระดับโรงเรียนต่อไป มีการทำข้อมูลสารสนเทศทำเอกสารธุรการชั้นเรียน...”

(สฤณา วงษาเนา, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน และ
สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการวางแผนจัดการชั้นเรียนที่
เหมาะสมกับนักเรียน มีการทำเอกสารธุรการชั้นเรียน ข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น
รายบุคคล มีการนิเทศภายในโรงเรียนแบบกัลยาณมิตรเพื่อสำรวจตรวจสอบการบริหาร
จัดการชั้นเรียนของครู นำสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีควรพัฒนามาให้ได้นำไปพัฒนาต่อไป...”

(ข้าวิทย์ ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 43 สรุปลักษณะการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เสงี่ยมอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรรรณีย์ ไชยปัญญา	จักรเดช ริ่มแสน	ปกรณ์ อุณภม	ประไพศรี ไพศาล	สฤณี วงษาเนา	ชวาทิพย์ ทีสุกะ	ความถี่
1. ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ	✓	✓			✓	✓	✓				5
2. ให้คำปรึกษานักเรียนพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความซุข							✓	✓			2
3. ครูควรมีการวางแผนและใช้กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนตนเอง		✓	✓	✓				✓	✓	✓	6
4. ครูควรมีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผน แก้ไขปัญหา และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ				✓				✓	✓		3

ตาราง 43 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรรรณีย์ ไชยปัญญา	จักรเดชฯ เรียมแสน	ปกรณณ์ ดุณกุลม	ประไพศรี โปศาล	สฤณมา วงษาเนา	ชาวิทพย์ ทีสุภะ	ความถี่
5. โรงเรียนควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบกัลยาณมิตร		✓				✓				✓	3
6. มีกระบวนการ การวางแผน การติดตาม ชั้นเรียนจึงจะให้ความร่วมมือและเกิดคุณภาพ	✓										1
7. มีการบันทึกหลังแผนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน			✓		✓						2

จากตาราง 43 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X₃) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ครูควรมีการวางแผนและใช้กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนตนเอง
2. ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ

3. ครูควรมีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา มีการวางแผน แก้ไขปัญหา และสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

4. โรงเรียนควรมีการนิเทศภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนแบบกัลยาณมิตร

3. สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร” ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูจะต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์แยกแยะให้ได้ รู้สาเหตุของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อาจจะต้องอาศัยประสบการณ์ งานวิจัย การศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ครูมีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำมาพัฒนาการจัดการเรียน การสอนอย่างเป็นระบบ อาจจะใช้งานวิจัยเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ร่วมด้วย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...เมื่อครูคิดและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ แล้วส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน ซึ่งเมื่อดำเนินการแล้วจะทำให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และจะสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นการทำวิจัย นวัตกรรม หรือเป็นโมเดลการสอน (Teacher Model) แล้วครูก็นำไปประกวด แข่งขัน ซึ่งล้วนเกิดจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ให้การสนับสนุนครูที่ทำงานวิจัยในชั้นเรียนและแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาสถานศึกษา...”

(อรวรรณีย์ ไชยปัญหา, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...นำปัญหาของนักเรียนแต่ละชั้นมาศึกษาเพื่อแก้ไข คิดอย่างเป็นระบบแล้วนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และต่อยอดเป็นงานวิจัย มีการรายงานความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง และนำไปสร้างเป็นนวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีการนำผลการวิจัยไปพัฒนาในรุ่นต่อไปอีกด้วย ...”

(จักรเดชา เรียมแสน, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และโรงเรียนมีนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อสิ้นปีการศึกษา ก็มีการสรุปการวิจัย และนำข้อมูลของแต่ละคนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ สามารถนำมาพัฒนางานและแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ ...”

(ปกรณ์ อุณหกลม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...เป็นประเด็นและข้อปฏิบัติที่สำคัญสำหรับครูที่จะใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียนได้เป็นอย่างดี โดยครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อไม่ให้หยุดการพัฒนาและนำกระบวนการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาและส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการพัฒนา โรงเรียนส่งเสริมครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน และมีแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน...”

(ประไพศรี ไพศาล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...คุณครูมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีการในการแก้ปัญหาโดยใช้การวิจัย โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อีกทั้งยังมีการคิดอย่างเป็นระบบและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(สกุณา วงษาเนา, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้ครูเข้าใจกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่เน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อพัฒนานักเรียน สนับสนุนให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนตามความสนใจ ยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจครูที่มีผลงานวิจัย โรงเรียนจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยให้เป็นรูปธรรม สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย...”

(ข้าวิทย์ ที่สุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 44 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เสงี่ยม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรวรรณ ไชยปัญหา	จักรเดชา เรียมแสน	ปกรณ์ อุ่นกมล	ประไพศรี ไพศาล	สกุณา วงษาเนา	ข้าวิทย์ ที่สุกะ	ความถี่
แนวทางการพัฒนา											
1. ครูจะต้องวิเคราะห์สังเคราะห์แยกแยะให้ได้ รู้สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อาจจะต้องอาศัยประสบการณ์งานวิจัย การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	✓							✓	✓		3

ตาราง 44 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	ฉรรรณีย์ ไชยปัญญา	จักรเดชา เรียมแสน	ปกรณ อุบลสม	ประไพศรี ไพศาล	สุกัญญา วงษาเนา	ชาวทิพย์ ที่สุกะ	ความถี่
2. ครูมีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓		✓			✓		5
3. โรงเรียนจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ			✓		✓		✓	✓	✓	✓	6
4. ส่งเสริมให้ครูเข้าใจกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน				✓						✓	2
5. สร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นการทำวิจัยนวัตกรรม หรือเป็นโมเดลการสอน (Teacher Model)				✓							1

จากตาราง 44 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ครูจะต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์แยกแยะให้ได้ รู้สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา อาจจะต้องอาศัยประสบการณ์ งานวิจัย การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
2. ครูมีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ
3. โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

4. สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูที่จะไปอยู่ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องอาศัยความน่าเชื่อถือ เพราะทุกคนที่รวมกันจะต้องมีดี มีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ถือว่าเป็นการสร้างภาวะผู้นำครู...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมได้ทุกโอกาส มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงานของทุกฝ่าย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความน่าเชื่อถือ จนเกิดเป็นภาวะผู้นำภายในตัวบุคคล แล้วจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพต่อไป ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงาน...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...เมื่อเราทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ และได้มีการขยายผลไปยังโรงเรียนใกล้เคียง ครูเราก็จะได้เป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำครูเป็นอย่างมาก และการทำงานร่วมกันก็ต้องมีผู้นำ และผู้ตามที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทั้งชายและหญิง...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้ครูแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในเวทีต่าง ๆ ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานที่เป็นเลิศของตนเองในระดับต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ จนมีความมั่นใจจนเกิดเป็นภาวะผู้นำ นอกจากภาวะผู้นำแล้วยังต้องมีภาวะผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย...”

(อรรรณี ไชยปัญหา, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...มีผู้นำ ผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีม อาศัยความร่วมมือกันในการทำงาน โดยใช้หลักธรรม สังฆวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 แต่ละงานแต่ละมิติครูแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เอาเรื่องที่ดีของแต่ละคนมาเสวนากัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร ...”

(จักรเดชา เรียมแสน, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...การที่จะมีภาวะผู้นำครูจะต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมในการพูดคุย เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่หลากหลาย...”

(ปกรณ อุณหมล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูมีการสร้างทีมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งเรื่องการจัดการเรียนรู้ กระบวนการทำงาน การแบ่งปันทั้งสื่อการสอน เทคนิค วิธีการ เรื่องราวต่าง ๆ ในชั้นเรียน ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างผู้นำร่วมกันในการสร้างภาวะผู้นำครูได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ภาวะผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้ตามด้วย เพื่อที่จะได้ร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ซึ่งก็แตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน...”

(ประไพศรี ไพศาล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูมีความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่น น่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับ แล้วจึงจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานร่วมกันที่ต้องมีทั้งผู้นำและผู้ตาม ครูพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านและทำงานได้อย่างหลากหลาย...”

(สกุณา วงษาเนา, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม นำเสนอความคิดเห็น วางแผน และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย และมีความเท่าเทียมกันในทุกเพศทุกวัย...”

(ชาวทิพย์ ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 45 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรรรณีย์ ไชยปัญญา	จักรเดช เรียบมแสน	ปกรณ อุณภสม	ประไพศรี ไพศาล	สฤณมา งามษาเนา	ชาวทิพย์ ที่สุกะ	ความถี่
4. เมื่อเราทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ และได้มีการขยายผลไปยังโรงเรียนใกล้เคียง ครูเราก็จะได้เป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งต้องใช้ภาวะผู้นำครูเป็นอย่างมาก				✓							1
5. ส่งเสริมให้ครูแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในเวทีต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูนำเสนอผลงานที่เป็นเลิศของตนเองในระดับต่าง ๆ					✓						1
6. ควรมีผู้นำ ผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีม อาศัยความร่วมมือกันในการทำงาน		✓		✓	✓	✓			✓		5

ตาราง 45 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรรวรรณี ไชยปัญหา	จักรเดชฯ เรียมแสน	ปกรณ์ ดุญกลม	ประไพศรี โปศาล	สกุณา วงษาเนา	ชาทิพย์ ทีสุโกะ	ความถี่
7. แต่ละงานแต่ละมิติครูแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เอาเรื่องที่ดีของแต่ละคน มาเสวนากัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร						✓					1
8. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมในการพูดคุย เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนรู้							✓	✓			2
9. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม					✓					✓	2
10. ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย			✓		✓		✓		✓	✓	5

จากตาราง 45 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ควรมีการสร้างภาวะผู้นำครู โดยทำตัวเป็นที่ยอมรับและความน่าเชื่อถือ
2. ครูควรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสม
อย่างได้ทุกโอกาส
3. ควรมีผู้นำ ผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีม อาศัยความร่วมมือกันในการทำงาน
4. มีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้มีศักยภาพมี
ประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย

5. สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีเทคนิค วิธีการที่ทำให้เกิดคุณภาพ มีกระบวนการ วิธีการ เข้าใจหลักสูตร เข้าใจการพัฒนาสื่อ เข้าใจการวัดประเมินผล แล้วเราค่อยเอาสิ่งเหล่านี้ไปแบ่งปันในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วจะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดคุณภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำหลักสูตรไปใช้ ครูมีอิสระในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีระบบการวัดและประเมินผลที่ถูกต้อง ให้ขวัญกำลังใจครูในการจัดการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมของครู การใช้ PLC ในครู สนับสนุนให้ครูใช้สื่อการสอนและวิธีการสอนที่หลากหลาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...หลักสูตรของสถานศึกษาต้องอ้างอิงมาจากหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรทุกวันนี้มีความเป็นพลวัตร เราสามารถปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม อีกทั้งยังเปลี่ยนวิธีการวัดประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้มี ประสิทธิภาพ ครูสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ที่ดีให้แก่ผู้เรียนได้ ตลอดจนใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น ...”

(อมรรัตน์ เชิงหอม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรจนเกิดความเข้าใจ และนอกจากนี้ถ้า เรามีความสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนอย่างเป็นระบบและมีการเชิญชุมชน มาสร้างหลักสูตรท้องถิ่น และให้หลักสูตรนั้นตลอดปี ก็จะทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมีเสน่ห์...”

(รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้ครูอบรมต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรจนเกิดความรู้อย่าง เข้าใจและสามารถนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้ ส่งเสริมครูให้มีผลงานเกี่ยวกับ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับที่สูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรในระดับโรงเรียน...”

(อรวรรณ ไชยปัญญา, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ครูคอยติดตามความเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงไปของหลักสูตร นโยบาย ใหม่ ๆ แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุด หลักสูตรแปรเปลี่ยนไปตามความ เหมาะสม ทั้งนี้ก็ต้องสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน...”

(จักรเดชา เรียมแสน, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...โรงเรียนจะต้องมีการ PLC ในทุกเดือน และให้ครูมีอิสระในการ ออกแบบและนำหลักสูตรไปใช้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ COVID-19 ต้องมีการปรับ หลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสมภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(ปกรณ์ อุณหภม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...สิ่งสำคัญคือการศึกษาเรียนรู้อย่างเข้าใจเรื่องของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ผ่านการอบรม เมื่อครูเข้าใจหลักสูตรก็สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตรอย่างครบถ้วน ตรงกับที่กระทรวงฯ กำหนดได้อย่างมีคุณภาพ จึงจะส่งผลต่อเนื่องในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันคือเราจะเดินไปในทิศทางใด นั่นเอง...”

(ประไพศรี ไพศาล, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

“...ส่งเสริมให้ครูอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรของโรงเรียนที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับผิดชอบมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ...”

(สกุณา วงษาเนา, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การอภิปรายระดมสมอง การแก้ปัญหาต่าง ๆ การฝึกปฏิบัติร่วมกันเพื่อที่จะได้มีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้กระบวนการ ปัญหาที่อาจจะเกิด และวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม นำรูปแบบแนวทางมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ดี ประสานความร่วมมือเครือข่ายมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพนักเรียนร่วมกับ รพสต. ...”

(ชาวทิพย์ ทีสุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

ตาราง 46 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เสงี่ยม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรพรรณ ไชยปัญญา	จักรเดชา เรียมแสน	ปกรณ์ คุณกลม	ประไพศรี ไพศาล	สฤณมา วงษาเนา	ชาวทิพย์ ที่สุกะ	ความถี่
5. ต้องมีการปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้ เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล			✓			✓	✓				3
6. ถ้าเรามีความสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของ นักเรียนอย่างเป็นระบบและ มีการเชิญชุมชนมาสร้าง หลักสูตรท้องถิ่น และให้ หลักสูตรนั้นตลอดปี ก็จะทำให้ ให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพมีเสน่ห์				✓							1
7. ส่งเสริมให้ครูอบรมต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรจนเกิด ความรู้ความเข้าใจ				✓	✓	✓		✓	✓		5
8. เมื่อครูเข้าใจหลักสูตรก็ สามารถวางแผนการจัดการ เรียนรู้ได้ตรงตามหลักสูตร อย่างครบถ้วน					✓			✓			2

ตาราง 46 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										
	ไชยา ภาวะบุตร	สายันต์ บุญใบ	อมรรัตน์ เชิงหอม	รุ่งฤดี บุญจันทร์	อรรรณีย์ ไชยปัญญา	จักรเดชฯ เรียมแสน	ปกรณ อุบลสม	ประไพศรี ไพศาล	สฤณมา วงษาเนา	ชาวทิพย์ ที่สุกะ	ความถี่
9. ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรของโรงเรียน แล้วนำหน่วยการเรียนรู้ที่ได้รับผิดชอบมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล									✓		1
10. ครูเขารวมกิจกรรมทางวิชาการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน										✓	1

จากตาราง 46 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ครูควรมีการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ครูควรมีการปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. มีการส่งเสริมให้ครูอบรมต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรจนเกิดความรู้ความเข้าใจ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
4. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,071 คน จาก 181 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 330 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากการเปิดตารางได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 330 คน เพื่อให้ได้สัดส่วนที่พอดีกับขนาดโรงเรียนที่กำหนด โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก 41 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง 38 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน โรงเรียนละ 8 คน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มจำนวน 91 โรงเรียนรวมเป็นครูผู้สอน 330 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม

4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และได้ นำแบบสอบถามไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ โดยได้รับการอนุมัติวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่หนังสือ 180/2564 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 0.98 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 - 0.85 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 - 0.87 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถามทางทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 330 ฉบับ ได้นำเอกสารคืนกลับมาจำนวน 330 ร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test) Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test) Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “สมรรถนะประจำสายงานของครูกับความ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “สมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยพิจารณาผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนได้ คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า

1. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน พบว่า
 - 3.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
 - 3.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิเคราะห์

สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ และด้านภาวะผู้นำร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. สมรรถนะประจำสายงานของครู (X_1) และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .876^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($R = 0.597-0.845$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงระดับสูงมาก ($R = 0.804-0.955$)

6. อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .430 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .165 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .101 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .23177$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .123 + .394 (X_6) + .186 (X_3) + .121 (X_4) + .168 (X_5) + .104 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .403 (Z_6) + .165 (Z_3) + .139 (Z_4) + .168 (Z_5) + .101 (Z_1)$$

7. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ดังนี้

7.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

7.1.1 โรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับชุมชนและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

7.1.2 โรงเรียนต้องมีการสร้างเครือข่ายและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูที่จะมาช่วยกิจกรรม

7.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

7.2.1 ครูควรมีการวางแผนและใช้กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสมกับการพัฒนานักเรียนตนเอง

7.2.2 ครูควรมีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มีคุณภาพ

7.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

7.3.1 ครูมีการคิดอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

7.3.2 โรงเรียนควรจัดทำแผนการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

7.4 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

7.4.1 ครูควรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส

7.4.2 ควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้มีศักยภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย

7.5 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน เสนอแนวทางในการพัฒนา คือ

7.5.1 ครูควรมีการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.5.2 ครูควรมีการปรับหลักสูตร ปรับการวัดประเมินผลให้เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 6 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี จึงทำให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรไป

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี บุรณะแพทย์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยเนตรนภา ผัดคำ (2561, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวริษฐา อัดโถปกรณ์ (2561, หน้า 39) ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอด ผลของการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนห้วยยอดต่อสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านที่มีร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 3 คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งความรู้ ประสบการณ์ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ขำดี (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะ การที่ครู ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีทักษะและความสามารถอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากในการเข้าสู่ ตำแหน่งครูมีการกำหนดเกณฑ์ในข้อที่ว่าผู้มีสิทธิ์เข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งทุกคนจะต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองความเป็นครูมาโดยมี ความรู้ความสามารถที่ครบถ้วน ซึ่งประกอบไปด้วยวิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลป์ในการ สอน ซึ่งทำให้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ สุทินันท์ วิมาลัย (2555, หน้า 98 – 112) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลา น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ที่มีต่อการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ วิชยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของ ครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในแต่ละตำแหน่งมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่คล้ายกัน เพราะครูทุกตำแหน่ง จะต้องมีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและคงวิทยฐานะเช่นเดียวกัน ทำให้ครูมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุทินันท์ วิมาลัย (2555, หน้า 98 – 112) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำ

รายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ขนิษฐา ปานผา (2558, หน้า 155 – 160) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

3.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูโรงเรียนเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในแต่ละโรงเรียนมีครูที่มีทักษะเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายก็จะแตกต่างกันไปและครูก็จะต้องรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณาสิงห์ทอง (2559, หน้า 54 – 63) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ครูต้องรู้จักใช้เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559, หน้า 90 – 97) ที่ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ การดำรงตำแหน่งของครู และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศหญิงและเพศชายต่างก็มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเดียวกัน เพราะการทำงานครูต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ และร่วมมือกันในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมายและร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการรวมกลุ่มกันนี้เป็นการรวมกลุ่มทุกเพศทุกวัยเพื่อทำงานให้เป็น กระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2560, หน้า 1) ที่นำเสนอว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการสร้างการ เปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน เพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคล และผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงาน ร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการทำงานร่วมกันก็ต้องมีผู้นำ และ ผู้ตามที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทั้งชายและหญิง (รุ่งฤดี บุญจันทร์, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565) ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้มีศักยภาพมี ประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลาย และมีความเท่าเทียมกันในทุกเพศทุกวัย (ข้าวทิพย์ ที่สุกะ, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565)

4.2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามการดำรงตำแหน่งของครู พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในแต่ละตำแหน่งก็ได้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพิชิต ขำดี (2561, หน้า 101-110) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ได้กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ แสดงศักยภาพของตนเองและสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

นอกจากนี้ในแต่ละโรงเรียนก็ประกอบไปด้วยครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันแล้วได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแล้วทำให้มีแนวคิดที่คล้ายกัน จึงส่งผลให้มีความคิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชลี วงศ์ใหม่ (2561, หน้า 81 – 84) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน

4.3 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในแต่ละโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนไปตามบริบทของแต่ละโรงเรียน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกโรงเรียนก็ต้องทำ PLC ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามขนาดและบริบทของโรงเรียน (ปกรณ อุ่นกลม, สัมภาษณ์, 8 มีนาคม 2565) และถึงแม้ว่าแต่ละโรงเรียนจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต่างกัน แต่การดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพก็ต้องอาศัยโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ DuFour (2004, pp. 6 – 7) ที่นำเสนอว่า ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในมิติของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนจะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป

5. สมรรถนะประจำสายงานของครู (X_1) และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .876$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อครูมีสมรรถนะประจำสายงานของครูครบทุกด้านไม่ว่าจะเป็น การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ก็จะทำให้ครูมีความพร้อมที่จะรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจนกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมพงศ์ พัฒผล (2563, หน้า 461 – 478) ทำวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษากับปัจจัยที่เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ อัญชลี วงศ์ใหม่ (2561, หน้า 81 – 84) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรี – นทร จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถิน – บุรินทร์ จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อำนาจพยากรณ์ของสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X_4) ด้านภาวะผู้นำครู (X_5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ .430 รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ

การพยากรณ์ เท่ากับ .165 รองลงมา คือ ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .139 รองลงมา คือ ด้านภาวะ ผู้นำครู (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .168 ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .101 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 79.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23177$

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูจะไปร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก็จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีทั้งในและนอกองค์กร นอกจากนี้ยังต้อง มีการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้แล้วนำไปพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งยังต้องมีความ เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ และจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ เนตรนภา ผัดคำ (2561, หน้า 66 – 84) ทำวิจัย เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การธำรงไว้ (X_3) การสร้างแรงดึงดูดใจ (X_1) การประเมิน (X_5) และการพัฒนา (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 52.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 1.85 + 0.17(X_3) + 0.20(X_1) + 0.11(X_5) + 0.09(X_4)$ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ปฐมพงศ์ พัฒผล (2563, หน้า 461 – 478) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาได้ร้อยละ 84.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านนี้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านนี้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และในจังหวัดอื่น

2.2 ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

2.4 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Kamolchanok_Parkpoom_Doctor/fulltext.pdf. 14 กรกฎาคม 2564
- กัญญาวิภา พลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย. (2561). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25620911_144025_6627.pdf. 9
กันยายน 2564
- ขนิษฐา ปานพา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
ทวิพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 23(2), 1.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian
EJournal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์
และศิลปะ*, 10(2), 1342-1354.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ:
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คืออะไร. เข้าถึงได้จาก* <http://thawin09.blogspot.com/2017/02/plc.html>. 2 ธันวาคม 2563.
- ชนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). *การศึกษาสภาพและแนวการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก* https://research.psu.ac.th/files/res_che2553/resche_files/969_CUnit2.pdf. 14 กรกฎาคม 2564
- นเรศ ปุบุตธา. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นันทน์ภัท ชัยสงคราม. (2561). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- นิสดารัก เวชยานนท์. (2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ.620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- เนตรนภา ผัดคำ. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9(2), 66-84.* <http://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/9.2jssr4.pdf>
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 73 – 82.
<https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1009>
- ปฐมพงศ์ พัฒพล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10 (หน้า 461 – 478). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปภาวี พิพัฒน์ลักษณ์. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนรวมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. *คุณภูนิพนธ์ ค.ด.. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย ” ครั้งที่ 10 : การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. *งานวิชาการรับใช้สังคมและการบริหารการศึกษา*, 2018(4), 1–14. <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5309>
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พิชิต ขำดี. (2561). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิเชษฐ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2551). *การสอนคิดด้วยโครงการงาน : การเรียนการสอนแบบบูรณาการ*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเพียว ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้แนวในทศวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูป
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อ
การพัฒนาประเทศไทย.
- ยุทธชัย ศรบุญลา. (2557). *การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูระดับ
มัธยมศึกษาที่มีเพศและขนาดโรงเรียนต่างกันในจังหวัดมหาสารคาม*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุมนา ศรีจันทร์ดี. (2562). *ระบบสารสนเทศในการสะท้อนคิดของครูเพื่อสนับสนุนชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน: การวิจัยส่วนต่อประสานกับผู้
ดูแลบอร์ด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ โพธิ์วัง และคณะ. (2549). *การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา*.
นครปฐม: เพชรเกษม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู*.
วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 10(1), 34 – 46.
- ละดา ดอนหงษา และคณะ. (2560). *การพัฒนา รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ”: กรณีศึกษาโรงเรียน
บ้านโนนสงเปลือย*. เอกสารอำนวยการประชุมวิชาการและนำเสนอ
ผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ
ผสมผสานวัฒนธรรมไทยก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”.

- วรรณภา สิงห์ทอง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก
https://research.psu.ac.th/files/res_che2553/resche_files/967_CUnit5.pdf.
14 กรกฎาคม 2564
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2), 123-134.
- วิรัช อัดโปกกร. (2561). สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2561/F_Warittar_%20Atthopakorn.pdf.
14 กรกฎาคม 2564
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2558). “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในสารานุกรมการศึกษาร่วมสมัย ฉบับเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558, กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- วิทยากร เขียงกุล . (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูป
การศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ:
พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ:
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. นครพนม: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ฉบับสรุป*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____. (2561). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>. 2 ธันวาคม 2563.
- สิริภพ บุญยสิน. (2560). *แนวทางการแก้ไขการสร้างความเข้มแข็งของการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2556). *การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก http://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q. 2 ธันวาคม 2563.
- สุดามาตย์ ศรีนอก. (2557). *ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธิดา การิมิ. (2562). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุทินท์ วิมลาลัย. (2555). *ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 8(2), 98-112.*
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.*
- สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรรงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.*
- อัญชลี วงศ์ใหม่. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตเถินบุรีรินทร์ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์. (2547). *Career Development in Practice. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.*
- อาลิษา ทองทิวี. (2553). *สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อำนาท เหลือน้อย. (2561). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- Calcasola. (2009). *Episode-based performance measurement and payment: Making it a reality. Health Aff (Millwood), 2009(28), 1406 – 1417.*
- Carpenter. (2015). *School culture and leadership of professional learning communities. International Journal of Educational Management, 29(5), 682-694.*
https://www.researchgate.net/publication/279277779_School_culture_and_leadership_of_professional_learning_communities

- Coker, H. (1976). Identifying and measuring teacher competencies. The use of a structured interview to identify effective teachers. *Journal of Teacher Education*, 27(6), 54.
- DuFour, R. (2004). *What is professional learning community?*. *Educational Leadership*, 61(8), 6 – 11.
- Gilrane, Roberts and Russell. (2008). Building a Community in which Everyone Teaches, Learns and Reads: A Case Study,” *The Journal of Educational Research*. 101(6), 333 – 351.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Hihhet, Gilbert. (1989). *The Art of Teaching*. London: Methuen and Co. Ltd.
- Hord, S.M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hord, S. M., & Sommers, W. A. (2008). *Leading professional learning communities: Voices from research and practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press & National Association of Secondary School Principals.
- Luis, K.S. & Kruse, S.D. (1996). *Professional and community: Perspectives on reforming urban schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- McClelland, David C. (1973) . *Testing for Competence rather than Intelligence*. AmericanPsychologist. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.Haygroup.com
- Morrow, J.R. (2010). *MorrowTeachers’ Perceptions of Professional Learning Communities as Opportunities For Promoting Professional Growth*. Doctoral Dissertation. North Carolina: Appalachian State University, Boone NC.
- Na, Sonhwa. (2006). “A Delphi Study to Identify Teaching Competencies of Teacher Education Faculty in 2015,” *Dissertation Abstracts International*. 67(06): unpagged.

- Prenger, Poortman & Handelzalts. (2019). The Effects of Networked Professional Learning Communities. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 441–452.
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0022487117753574>
- Rachel & Penny. (2015). Examination of a Failed Professional Learning Community. *Journal of Education and Training Studies*, 3(1), 39–45.
<http://redfame.com/journal/index.php/jets/article/view/558/535>
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline : The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Siti Noor Ismail. (2018). Instructional Leadership and Teachers' Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction*, 11(3), 135–152. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1183348.pdf>
- _____. (2021). Factors Affecting Teachers' Functional Competency Level in High-Performance Schools. *Malaysian online journal of educational management (MOJEM)*, 9(2), 63–77.
<https://ejournal.um.edu.my/index.php/MOJEM/article/view/29359/12931>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A. J., Wallace, M., & Thomas, S. M. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258.
- Tabak & Sahin. (2020). Investigating the Relationship Between School Effectiveness, Professional Learning Communities, School Culture and Teacher Characteristics. *Education Reform Journal*, 5(2), 45–59.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1190947>
- Wright, L. (2001). HR Competencies: Getting Them Right. *Canadian HR Reporter*, 14(19), 20.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.อมรรัตน์ เชียงหอม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. ดร.อรวรรณิ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางสาวนิภาพร วงษาเนาวิ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอนาทอง
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.อมรรัตน์ เขิงหอม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
6. นายจักรเดชา เรียมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
7. นายปกรณ์ อุ่ณกุลม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

8. นางสาวประไพศรี ไพศาล
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2
9. นางสาวสกุณา วงษาเนา
ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านน่าน้อย
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นางสาวข้าวทิพย์ ที่สุกะ
ครูโรงเรียนบ้านหนองดุด อำเภอนาหว้า
จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวนิภาพร วงษาเนา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเชิงเครือราชบุรีรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดแซ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าวัดครุราษฎร์บำรุงวิทย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ คำเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ คำเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์สุวรรณพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษาให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าโพนค้อเหล่าราชภูษวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียนให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลต่างอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรุ่งฤดี บุญจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อรพรรณ ไชยปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายจักรเดชา เรียมแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปรกรณ์ อุ๋นกลม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวประไพศรี ไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุกญา วงษาเนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวข้าวทิพย์ ทีสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๕ ๗๓๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามในการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้น ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกตอนทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริง หรือใกล้เคียงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- เพศชาย เพศหญิง

2. การดำรงตำแหน่งของครู

- ครูผู้ช่วย
 ครู
 ครูชำนาญการ
 ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

3. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
 ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

สมรรถนะประจำสายงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูมีอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูมีอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูมีอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูมีอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูมีอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
000	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้			✓		

คำอธิบาย ข้อ 000 ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็น เลข 3 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า ท่านเห็นด้วยกับครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง

สมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 47 สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1	ครูได้ดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวทางของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2	ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร					
3	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน					
4	ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน					
5	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ครูใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
7	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และ ผู้เรียน					
8	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มา ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน						
9	ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
10	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
11	ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเอง ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อ การดำรงชีวิตที่ดี					
12	ครูสอดแทรกความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความ เป็นไทยให้แก่ผู้เรียน					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
13	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตให้ ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมี ความสุข					
14	ครูได้ดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ					
15	ครูจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไข ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ให้แก่ักเรียนอย่างทั่วถึง					
ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน						
16	ครูจัดสภาพแวดล้อมภายใน ห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่ เอื้อต่อการเรียนรู้					
17	ครูตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อมใช้และ ปลอดภัยอยู่เสมอ					
18	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของ นักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสาร ประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
19	ครูได้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้น เรียน					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
20	ครูแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน ด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย เชิงบวกในชั้นเรียน					
21	ครูประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนา					
ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
22	ครูสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สภาพปัจจุบัน					
23	ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของ การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียน					
24	ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของ สภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อ สะดวกต่อการนำไปใช้					
25	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการ แก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูล รอบด้าน					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
26	ครูจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการ กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
27	ครูมีการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ					
28	ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของ ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู						
29	ครูเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญใน ความคิดเห็นหรือผลงาน และให้ เกียรติแก่ผู้อื่น					
30	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการ สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ					
31	ครูให้ความสนใจต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการ วางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับ ผู้อื่น					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
32	ครูได้มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
33	ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
34	ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน					
35	ครูตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
36	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครู และนักเรียนในทุก ๆ ด้าน					

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของครู	ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
37	ครูกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน					
38	ครูเห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
39	ครูมีการประสานให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
40	ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					
41	ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้					
42	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 3

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละหัวข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของตัวเลขที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ตาราง 48 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์รวม						
1	ครูมองเห็นภาพความสำเร็จจากการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ					
2	ครูมีความตระหนักถึงคุณค่าของ บทบาทตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ					
3	ครูมีพลังใจในการรวมตัวกันทำงานเชิง อุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกับผู้อื่น					
4	ครูมีค่านิยมรวมที่ช่วยสร้างมาตรฐาน ของระบบการจัดการเรียนรู้					
5	ครูมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ นโยบายและแผนงานของโรงเรียน					
6	ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบการ ปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมาย ชัดเจน มีการดำเนินงานตามแผน มีการ ตรวจสอบประเมินผล และมีการ ปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่อง					

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 2 ทีมรวมแรงรวมใจ						
7	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน					
8	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกับทีมงานบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดรวมนั้นวางแผนร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน					
9	ครูตระหนักและรับรู้ถึงความรู้สึก ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์					
10	ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน					
11	ครูมีการประสานการทำงานกับเพื่อนครูในการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ					
12	ครูได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือกัน เพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำรวม						
13	ครูมีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการร่วมด้วยช่วยกันในทุก ๆ เรื่อง					
14	ครูเป็นผู้ที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับทุกคน					
15	ครูสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เพื่อนครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
16	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
17	ครูมีการรวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำของเพื่อนครูเพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน					
18	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมรับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ					

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ						
19	ครูได้เรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับเพื่อนครู					
20	ครูมีการเรียนรู้จากการอบรมจากหน่วยงานภายนอกแล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน					
21	ครูสร้างบรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพโดยปราศจากความรู้สึกโดดเดี่ยวและสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
22	ครูมีการสืบเสาะ แสวงหา สร้าง มโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดเชิงระบบ สร้างองค์ความรู้ และจัดการความรู้					
23	ครูรวมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตรและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน					
24	ครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ มีจุดเน้นที่กระบวนการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน					

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
25	ครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและ ขอבקพร่องในการเรียนรู้ของ นักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียน ทักษะการเรียนรู้ และ ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น					
26	ครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลที่หลากหลาย และ สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และศักยภาพของ นักเรียนแต่ละคน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถามและการให้ข้อมูล

เครื่องมือการวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามผ่านคิวอาร์โค้ดข้างล่าง



<https://forms.gle/VnyoK2AJpyE2xEme8>

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์

นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี

นักศึกษابริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 0849557339

หมายเหตุ

- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน) ขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอน จำนวน 2 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
- โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน) ขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอน จำนวน 4 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป) ขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอน จำนวน 8 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๘๐/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๗/๑

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒
(The Functional Competency of Teachers Affecting Professional Learning
Community in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service
Area Office ๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกานันท์ คุปตะบุตร

(นางสาวสุกานันท์ คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก จ
คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
โดยการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้								
1. ครูได้ดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ตามแนวทางของหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ครูมีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำ ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หลากหลาย สอดคล้องกับวัยและความ ต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดย มีระบบโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ และส่งเสริมคุณลักษณะอัน พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. ครูใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7. ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8. ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มา ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน								
9. ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมได้ สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10. ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11. ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเอง ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อการ ดำรงชีวิตที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12. ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13. ครูจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตให้ ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวันและ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14. ครูได้ดำเนินงานตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15. ครูจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไข้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียน อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน								
16. ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1			
17. ครูตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
18. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19. ครูได้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. ครูแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21. ครูประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน								
22. ครูสำรวจปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ระบุสภาพปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23. ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24. ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะกดกต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
25. ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26. ครูจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการรวบรวมการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27. ครูมีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28. ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู								
29. ครูเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30. ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
31. ครูให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32. ครูได้มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33. ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34. ครูได้ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35. ครูตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูและนักเรียนในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้								
37. ครูกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38. ครูเห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39. ครูมีการประสานให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40. ครูให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41. ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42. ครูมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 สมรรถนะประจำสายงานของครูมีความสอดคล้องทั้ง 42 ข้อ มีค่า IOC
เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
 วิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม								
1. ครูมองเห็นภาพความสำเร็จจากการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ครูมีความตระหนักถึงคุณค่าของ บทบาทตนเองในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ครูมีพลังใจในการรวมตัวกันทำงาน เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ครูมีค่านิยมรวมที่ช่วยสร้างมาตรฐาน ของระบบการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ครูมีการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ นโยบายและแผนงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบการ ปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีเป้าหมาย ชัดเจน มีการดำเนินตามแผน มีการ ตรวจสอบประเมินผล และมีการ ปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านทีมรวมแรงร่วมใจ								
7. ครูทำงานร่วมกับเพื่อนครูแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
8. ครูมีการเรียนรู้ร่วมกับทีมงานบน พื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เข้าใจร่วมกัน ตกลง ร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผล ร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9. ครูตระหนักและรับรู้ถึงความรู้สึก ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11. ครูมีการประสานการทำงานกับเพื่อน ครูในการร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12. ครูได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือ กันเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและบรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำรวม								
13. ครูมีการขับเคลื่อนชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการร่วมด้วย ช่วยกันในทุก ๆ เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14. ครูเป็นผู้ที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการ ลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ ความสำคัญกับทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15. ครูสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เพื่อน ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
16. ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วม ในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17. ครูมีการรวบรวมความคิดเห็นและ คำแนะนำของเพื่อนครูเพื่อประกอบการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วม รับผิดชอบการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ								
19. ครูได้เรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกับ เพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. ครูมีการเรียนรู้จากการอบรมจาก หน่วยงานภายนอกแล้วแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21. ครูสร้างบรรยากาศการพัฒนา วิชาชีพโดยปราศจากความรู้สึกโดดเดี่ยว และสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22. ครูมีการสืบเสาะ แสวงหา สร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดเชิงระบบ สร้างองค์ความรู้ และ จัดการความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
23. ครูรวมพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิด ในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่ เป็นมิตรและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24. ครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความเป็นครูมืออาชีพ มีจุดเน้นที่ กระบวนการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25. ครูรวมกันแก้ไขปัญหาและ ข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ ทักษะ การเรียนรู้ และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26. ครูมีวิธีการจัดการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้อง กับความต้องการ ความถนัด และ ศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสอดคล้องทั้ง 26 ข้อ
มีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.51 - 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	1	0.64
	2	0.69
	3	0.59
	4	0.72
	5	0.55
	6	0.51
	7	0.80
	8	0.69
ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	1	0.72
	2	0.75
	3	0.85
	4	0.75
	5	0.60
	6	0.69
	7	0.71
ด้านที่ 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87	1	0.63
	2	0.60
	3	0.72
	4	0.60
	5	0.71
	6	0.75

ตาราง 51 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	1	0.76
	2	0.85
	3	0.81
	4	0.84
	5	0.85
	6	0.80
	7	0.83
ด้านที่ 5 ด้านภาวะผู้นำครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.61 – 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	1	0.64
	2	0.61
	3	0.83
	4	0.82
	5	0.81
	6	0.76
	7	0.75
	8	0.82
ด้านที่ 6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.69 – 0.87 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	1	0.86
	2	0.86
	3	0.87
	4	0.69
	5	0.85
	6	0.82
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู เท่ากับ .98 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.51 – 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.87
4. ด้านที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
5. ด้านภาวะผู้นำครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.61 – 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.69 – 0.87 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	1	0.76
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76 – 0.85	2	0.79
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	3	0.81
	4	0.81
	5	0.83
	6	0.85
ด้านที่ 2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ	1	0.78
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 0.82	2	0.81
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	3	0.76
	4	0.82
	5	0.66
	6	0.74
ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำรวม	1	0.77
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.72 – 0.80	2	0.80
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	3	0.77
	4	0.72
	5	0.77
	6	0.75

ตาราง 52 (ต่อ)

ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	1	0.78
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.70 – 0.80	2	0.75
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	3	0.80
	4	0.70
	5	0.76
	6	0.80
	7	0.79
	8	0.76
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.85 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เท่ากับ 0.98 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.76 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 0.82 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.72 – 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.70 – 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
หลักสูตร	Between Groups	.671	3	.224	.914	.434
	Within Groups	79.751	326	.245		
	Total	80.422	329			
พัฒนาผู้เรียน	Between Groups	1.542	3	.514	2.685	.047
	Within Groups	62.399	326	.191		
	Total	63.941	329			
บริหารจัดการชั้นเรียน	Between Groups	.817	3	.272	1.328	.265
	Within Groups	66.874	326	.205		
	Total	67.692	329			
วิเคราะห์สังเคราะห์วิจัย	Between Groups	3.598	3	1.199	3.574	.014
	Within Groups	109.408	326	.336		
	Total	113.007	329			
ภาวะผู้นำ	Between Groups	1.399	3	.466	1.791	.149
	Within Groups	84.888	326	.260		
	Total	86.287	329			
ร่วมมือชุมชน	Between Groups	1.911	3	.637	2.057	.106
	Within Groups	100.918	326	.310		
	Total	102.829	329			
รวมสมรรถนะ	Between Groups	.951	3	.317	1.640	.180
	Within Groups	62.983	326	.193		
	Total	63.934	329			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
หลักสูตร	1	82	4.4314	.38698	.04273	4.3464	4.5164	3.50	5.00
	2	152	4.2944	.53099	.04307	4.2093	4.3795	2.00	5.00
	3	96	4.5703	.47219	.04819	4.4746	4.6660	3.50	5.00
	Total	330	4.4087	.49441	.02722	4.3552	4.4623	2.00	5.00
พัฒนา ผู้เรียน	1	82	4.6620	.38195	.04218	4.5781	4.7459	4.00	5.00
	2	152	4.5038	.48992	.03974	4.4252	4.5823	3.14	5.00
	3	96	4.7277	.36441	.03719	4.6538	4.8015	3.86	5.00
	Total	330	4.6082	.44085	.02427	4.5605	4.6560	3.14	5.00
บริหาร จัดการชั้น เรียน	1	82	4.6159	.40715	.04496	4.5264	4.7053	3.67	5.00
	2	152	4.4463	.48963	.03971	4.3678	4.5247	3.00	5.00
	3	96	4.6979	.38412	.03920	4.6201	4.7757	3.67	5.00
	Total	330	4.5616	.45360	.02497	4.5125	4.6107	3.00	5.00
วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย	1	82	4.4146	.55470	.06126	4.2928	4.5365	3.00	5.00
	2	152	4.2444	.58166	.04718	4.1511	4.3376	2.14	5.00
	3	96	4.4048	.60491	.06174	4.2822	4.5273	3.00	5.00
	Total	330	4.3333	.58608	.03226	4.2699	4.3968	2.14	5.00
ภาวะผู้นำ	1	82	4.5884	.43456	.04799	4.4929	4.6839	3.88	5.00
	2	152	4.4071	.58498	.04745	4.3133	4.5008	1.50	5.00
	3	96	4.7279	.37081	.03785	4.6527	4.8030	3.63	5.00
	Total	330	4.5455	.51212	.02819	4.4900	4.6009	1.50	5.00
ร่วมมือ ชุมชน	1	82	4.6159	.47983	.05299	4.5104	4.7213	3.33	5.00
	2	152	4.4211	.63760	.05172	4.3189	4.5232	1.83	5.00
	3	96	4.6215	.45401	.04634	4.5295	4.7135	3.33	5.00
	Total	330	4.5278	.55906	.03078	4.4672	4.5883	1.83	5.00
รวม สมรรถนะ	1	82	4.5547	.37747	.04168	4.4718	4.6376	3.85	5.00
	2	152	4.3862	.47857	.03882	4.3095	4.4628	2.46	5.00
	3	96	4.6250	.38520	.03931	4.5470	4.7031	3.75	5.00
	Total	330	4.4975	.44083	.02427	4.4498	4.5453	2.46	5.00

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.022	.125		8.187	.000
	ร่วมมือชุมชน	.769	.027	.840	28.083	.000
2	(Constant)	.248	.138		1.790	.074
	ร่วมมือชุมชน	.527	.035	.576	14.854	.000
	บริหารจัดการชั้นเรียน	.410	.044	.364	9.379	.000
3	(Constant)	.261	.134		1.950	.052
	ร่วมมือชุมชน	.474	.036	.518	13.177	.000
	บริหารจัดการชั้นเรียน	.301	.048	.267	6.298	.000
	วิเคราะห์สังเคราะห์วิจัย	.167	.034	.191	4.889	.000
4	(Constant)	.210	.132		1.587	.113
	ร่วมมือชุมชน	.399	.041	.437	9.790	.000
	บริหารจัดการชั้นเรียน	.232	.051	.205	4.575	.000
	วิเคราะห์สังเคราะห์วิจัย	.130	.035	.149	3.700	.000
	ภาวะผู้นำ	.190	.052	.191	3.635	.000
5	(Constant)	.123	.134		.915	.361
	ร่วมมือชุมชน	.394	.040	.430	9.737	.000
	บริหารจัดการชั้นเรียน	.186	.053	.165	3.542	.000
	วิเคราะห์สังเคราะห์วิจัย	.121	.035	.139	3.471	.001
	ภาวะผู้นำ	.168	.052	.168	3.197	.002
	หลักสูตร	.104	.037	.101	2.786	.006

a. Dependent Variable: รวม PLC

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

งานวิจัย เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านภาวะผู้นำครู 5) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงนำสมรรถนะประจำสายงานของครู ทั้ง 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของคุณ **ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้** ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของคุณ **ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน** ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของคุณ **ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน** ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู **ด้านภาวะผู้นำครู** ที่ส่งผลต่อ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู **ด้านการบริหารหลักสูตรและ
การจัดการเรียนรู้** ที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน
นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ
ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.อมรรัตน์ เจริญหอม รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางรุ่งฤดี บุญจันทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.อรรรรณี ไชยปัญญา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายจักรเดชา เรียมแสน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายปกรณ์ ชุ่มกลม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสว่าง อำเภอท่าอุเทน
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวประไพตรี ไพศาล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวสกุณา วงษาเนา ครูชำนาญการ
โรงเรียนบ้านนาน้อย อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวข้าวทิพย์ ที่สุกะ
ครูโรงเรียนบ้านหนองดุด อำเภอนาหว้า
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายกิตติพงษ์ ต่างเกษี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	162 หมู่ที่ 8 ตำบลเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม 48180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองเทา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหนองดุด อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (คช.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2