

**แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**
**GUIDELINES FOR ENHANCING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY OF
SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 24***

กวีตา พิริยะชัยวรกุล, วิเชียร รุ้ยินยง

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Kaweeta Piriyachaiworakul, Wichian Rooyuenyong

North Eastern University, Thailand

E-mail : cindychenkp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยเชิงการวิจัยแบบผสมผสาน Mixed Methods Research กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครู จำนวน 334 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2. แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางการเสริมสร้างชุมชนกัลยาณมิตร 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม 3) แนวทางการเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม 4) แนวทางการเสริมสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) แนวทางการเสริมสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) แนวทางการเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

* ได้รับบทความ: 12 ธันวาคม 2564; แก้ไขบทความ: 27 กุมภาพันธ์ 2565; ตอปรับตีพิมพ์: 30 เมษายน 2565

คำสำคัญ : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สภาพปัจจุบัน; สภาพที่พึงประสงค์; ความต้องการจำเป็น; แนวทางการเสริมสร้าง

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the needs and 2) to study guidelines for enhancing professional learning community of schools under Secondary Education Service Area Office 24. This research was a descriptive research methodology. The sample group used in this research consisted of administrators and teachers, with the total number of 334 people. The sample size was determined by Taro Yamane table with sampling error at .05 level. using stratified random sampling method. The research instrument was 5 level rating scale questionnaire having IOC of 0.80-1.00 and reliability of 0.96 and a semi-structure interview. The statistics used in data analysis comprised frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were found that:

1. Needs of enhancing professional learning community of schools ranked according to the importance were as follows: 1) Caring community, 2) Shared leadership, 3) Shared vision, 4) Cooperative team, 5) Community support structure and 6) Learning and professional development.

2. Guidelines for enhancing professional learning community of schools under Secondary Education Service Area Office 24 consisted of 6 guidelines as follows: 1) Guidelines for enhancing caring community, 2) Guidelines for enhancing shared leadership, 3) Guidelines for enhancing shared vision, 4) Guidelines for enhancing cooperative team, 5) Guidelines for enhancing community support structure and 6) Guidelines for enhancing learning and professional development.

Keywords: Professional Learning Community; Current Situation; the Desirable Conditions; Needs; Guidelines for Enhancing

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีกรอบในการพัฒนาประเทศไทยโดยกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงประเทศไทย จากรายได้ปานกลางไปสู่รายได้สูง สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว นั่นคือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งนโยบายการพัฒนาประเทศที่เน้นในการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ ตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) คนเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน ในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 เพื่อได้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เป้าหมายในการพัฒนาคน คือการสร้างคนให้มีศักยภาพ สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ รู้จักปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ที่จะอยู่กับผู้คนในสังคมอย่างสงบสุข พร้อมทั้งให้ความตระหนักรู้รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถจะเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคนให้พร้อมที่จะไปเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษายึดหลักผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา โดยมีกระบวนการดังนี้ เตรียมการอบรม PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวทางส่งเสริมให้มีการ อบรม PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลในการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ โดยมีการกำหนดชั่วโมงปฏิบัติงาน PLC เป็นชั่วโมงในการพัฒนาวิชาชีพและตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

บุคคลที่จะเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะบริหารสถานศึกษาและมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการผลักดันกลยุทธ์ภายใต้แผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดย ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาในการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารการศึกษาในโรงเรียนผู้บริหารควรมีบทบาทอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่หลากหลาย ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจน

เทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารมีแนวทางการส่งเสริมความเป็นผู้นำในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในโรงเรียน ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพในโรงเรียนต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ครูต้องมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจึงจะส่งผลให้มีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างรวดเร็ว

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community)(Hord, 1997) มีชื่อเรียกภาษาไทยที่ใช้กันอย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกับยาฉิมมิตรเพื่อศิษย์ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2557) คือ การร่วมมือกันของผู้บริการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (สิริรักษ์ นักดนตรี, 2560) องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสร้างหลักการ 5 ประการดังนี้ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Senge,P., 1990) เป้าหมายที่สำคัญคือ การพัฒนาครูครูจะเป็นผู้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพที่ดีไปยังผู้เรียน จึงต้องมีการพัฒนาครูในโรงเรียนให้ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกเป็นการส่งเสริม และปรับปรุงทักษะการทำงานของครู ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้ มีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่โรงเรียนด้วย ต้องดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของโรงเรียน (จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) การดำเนินการ PLC นี้มีหลายประเทศที่นำแนวคิดนี้ มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการศึกษา เช่น สิงคโปร์ สหรัฐอเมริกา จีน เป็นต้น กระทรวงศึกษาธิการจึงมีแนวคิดการนำกระบวนการ PLC ดังกล่าวมาใช้ในการ พัฒนาครูและบริหารการศึกษา (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2561) การเริ่มวางนำแนวคิด PLC มา พัฒนาในประเทศสิงคโปร์ได้มีปัญหาในการใช้งาน PLC จากงานวิจัยของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาแห่งชาติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนินยาง ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับโรงเรียนในสิงคโปร์และชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ พบว่าปัญหาของครูในการใช้กระบวนการ PLC ทำให้เกิดผลการพัฒนาดำเนินการล่าช้าไม่เป็นไปตามจุดประสงค์ พบว่ามี 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น 2) ความคลุมเครือและไม่ชัดเจนของระบบ PLC 3) สถานที่ทำงานที่ควรต้องมีผู้นำที่สร้าง วัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในองค์กร (Hairon and Dimmook ,2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของเกี่ยวกับผลกระทบชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพต่อการทำงานร่วมกันของครูในสิงคโปร์และเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาที่ขัดขวางความสำเร็จของ PLC ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครู และความคลุมเครือในการเข้าใจอย่างถูกต้องของการริเริ่มนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ PLC ต่อการการเรียนการสอน ความท้าทายและข้อจำกัดเหล่านี้จำเป็นต้องถูกนำมาพิจารณาเมื่อนำ PLC ไปใช้สำหรับการทำงานร่วมกันของครู เพราะหัวใจของความสำเร็จของ PLC คือ ครูจะต้องมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมแบบไม่สิ้นสุด อีกทั้งการพัฒนา PLC มี

ข้อจำกัดด้วยบรรทัดฐาน และกฎเกณฑ์ต่างๆในสังคม จะเห็นได้ว่าการเริ่มนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษายังมีข้อควรพัฒนาและปัญหาที่จำเป็นต้องนำมาพัฒนาซึ่งประเทศไทยได้ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในการพัฒนาครูตั้งแต่ประเทศอื่น ๆ (Hairon and Tan, 2016)

ปัจจุบันพบว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ยังให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่มากนัก เนื่องจากผู้บริหารยังไม่ได้ส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับเฉพาะองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรื่อง วิสัยทัศน์ร่วมของคณะผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการบริหารงานโดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลต่อองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรื่อง พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารขาดแรงบันดาลใจในทางสร้างสรรค์ ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครูผู้สอนยังไม่เข้าใจแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนและอาจเกิดความยุ่งยากในการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและมุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประจำปี 2563 1) สถานศึกษาส่วนหนึ่งขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน 2) บุคลากรขาดความกระตือรือร้นและการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตน 3) บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบมาก เช่น งานพัสดุ และการเงิน จนทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้เต็มที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวจึงจำเป็นต้องจัดสภาพของสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการหาแนวทางการเรียนรู้ให้แก่องค์กรและบุคลากรในองค์กร เพื่อแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ ให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา (ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2561) การพัฒนาครูด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่เพิ่มภาระแก่ครู แต่ตรงกันข้ามชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเพิ่มพูนศักดิ์ศรีของความเป็นครูเพื่อพุ่งเป้าไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง (วิจารณ์ พานิช, 2559) บทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา คือ การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ให้ครูเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น บริหารการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน พัฒนาความสามารถของครูให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายและภารกิจของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ (สิริรักษ์ นักดนตรี, 2560)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

ซึ่งผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และกำหนดนโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งได้จากการงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Hord (1997), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561), วิจารณ์ พานิช (2555) ซึ่งประกอบด้วยได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 85 คน และครูในสถานศึกษาจำนวน 1,921 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 รวมทั้งสิ้น 2,006 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ครูจำนวน 315คน รวมทั้งสิ้น 334 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 และด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ตามขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ใช้สอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งด้วยตนเองกับโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น และติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจนได้กับคืนทั้งสิ้น 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน กลุ่มเป้าหมายโดยใช้ประเด็น แนวทางการสัมภาษณ์

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ

2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความต้องการจำเป็น

PNI_{Modified}

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการรวบรวมข้อคิดเห็นแล้วบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูของสถานศึกษาเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูของสถานศึกษา เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2. แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางการเสริมสร้างชุมชนกัลยาณมิตร 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม 3) แนวทางการเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม 4) แนวทางการเสริมสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) แนวทางการเสริมสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) แนวทางการเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

อภิปรายผล

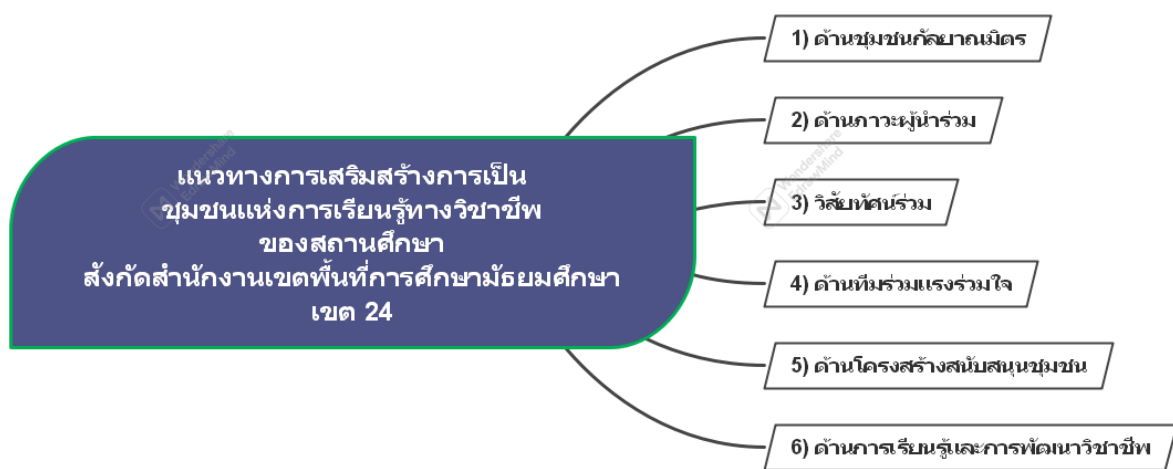
1. จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการกระจายความรับผิดชอบ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะเข้าอบรมพัฒนาตนเองในโครงการต่างๆ 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เพื่อบุคลากรจะได้เข้าใจตรงกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ 4) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโครงการร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนกลยุทธ์จัดการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนโดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำสารสนเทศ เพื่อลดความขัดแย้งต่าง ๆ ในองค์กร และ 6) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรให้ความสำคัญกับโครงสร้างและแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญตามลำดับ สอดคล้องกับ Sergiovanni T. J. (1994) ได้สรุปไว้ว่า โรงเรียนเป็นชุมชน (Community) ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม (Values) แนวคิด (Ideas) และความผูกพัน (Commitments) ร่วมกันกับของทุกคนที่เป็นสมาชิก มีค่านิยมประวัติดูประสงคร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ (Professional relationships) ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือวิทยสัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น และยัง

สอดคล้องกับ พิชิต ขำดี (2561) ได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็น ของการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการส่งเสริม การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมาก ที่สุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มี 6 แนวทางตามลำดับดังนี้ ประกอบด้วย 1) แนวทางการ เสริมสร้างชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างวัฒนธรรมแบบเปิดเผยเพื่อให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมเจตคติเชิงบวกต่อบุคลากรการศึกษาและผู้บริหาร รวมทั้งผู้บริหารเสริมสร้าง การอบรมความคิดสร้างสรรค์ต่อการออกแบบการเสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพ การร่วมกันออกแบบนวัตกรรม บูรณาการระหว่างกลุ่มสาระให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษากระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะเข้าอบรมพัฒนาดตนเองใน โครงการต่างๆ ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้ครูเป็นคนมีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการ แลกเปลี่ยนระหว่างเพื่อนครู โดยใช้การวางแผนโครงการในแต่ละปีงบประมาณ 3) แนวทางการเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อบุคลากรจะได้เข้าใจตรงกันในการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ รวมทั้งเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในหลักสูตรสถานศึกษา 4) แนวทางการเสริมสร้างทีมร่วมแรง ร่วมใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโครงการร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายเพื่อการ แลกเปลี่ยนกลยุทธ์จัดการเรียนรู้ทางวิชาการ สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือในกลุ่มงาน/กลุ่มสาระ ของตน รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางวันสำคัญต่างๆ เพื่อจะได้สร้างเครือข่ายกับ สถานศึกษาอื่นๆ ได้ 5) แนวทางการเสริมสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งต่างๆ ในองค์กร เสริมสร้างการสร้างสรรคของ ชุมชนโดยใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกใน องค์กร 6) แนวทางการเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ บุคลากรให้ความสำคัญกับโครงสร้างและแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญเสริมสร้างความเสมอภาคและความ เป็นธรรมในองค์กรส่งเสริมการจัดอบรมการสร้างนวัตกรรมรูปแบบต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนให้ มีการระดมความคิดเห็นพร้อมทั้งประเมินจากนักเรียนสอดคล้องกับการศึกษา ของ Hord (1997) ได้สรุปไว้ว่า การร่วมกันสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรและองค์กร ทุกคนต้องได้รับการส่งเสริมและกระตุ้น ให้มีส่วนร่วม ในการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และโครงการต่างๆในสถานศึกษา แต่จะมีส่วนในการนำ

วิสัยทัศน์เหล่านั้นไปใช้เป็นหลักการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา โดยปัจจัยที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ พิเชฐ เกษวงษ์ (2556) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แนวทางการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาแลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) ส่งเสริมให้มี การรวมกลุ่มเพื่อบ่มเพาะการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการ ดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริม การรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย



แนวทางการเสริมสร้างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้ 1) แนวทางการเสริมสร้างชุมชนกัลยาณมิตร 2) แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำร่วม 3) แนวทางการเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม 4) แนวทางการเสริมสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ 5) แนวทางการเสริมสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน และ 6) แนวทางการเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลวิจัยไปใช้

- 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร
- 2) ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างการกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะเข้าอบรมพัฒนาตนเองในโครงการต่าง ๆ
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เพื่อบุคลากรจะได้เข้าใจตรงกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีโครงการร่วมกับโรงเรียนในเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนกลยุทธ์จัดการเรียนรู้ทางวิชาการ
- 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนโดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจกทำสารสนเทศ เพื่อลดความขัดแย้งต่าง ๆ ในองค์กร
- 6) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรให้ความสำคัญกับโครงสร้างและแผนการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรทำเป็นวิจัยเชิงประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 2) ควรทำเป็นวิจัยกรณีศึกษาหรือเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2560). *ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2563, จาก https://www.rbss.ac.th/site/?page_id=4052.
- จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย”. ครั้งที่ 10. วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.
- พิชิต ขำดี. (2561). แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิเชฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (2563). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปี 2563. (เอกสารอัดสำเนา).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). Thailand 4.0 ขับเคลื่อนอนาคตสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน. วารสารไทยคู่ฟ้า, (33), 3-17.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลาง (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. ค้นเมื่อ วันที่ 14 กันยายน 2563, จากแหล่งข้อมูล <http://www.nesdb.go.th>
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2557). แนวโน้มการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hairon and Dimmock (2012). Singapore schools and professional learning communities: Teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. *Educational Review*, 64(4), 405-424.

- Hairon, S., & Tan, C. (2016). Professional learning communities in Singapore and Shanghai: implications for teacher collaboration. *Journal of Comparative and International Education*, 47(1), 1-14.
- Hord s. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Lab, Austin: TX.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization*. London: Century Business.
- Sergiovanni, T. J. (1994). *Building community in schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd. New York: Harper and Row. Publications.