# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้สอนโรงเรียนทวีธาภิเศก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งการนำเสนอเนื้อหาเป็น 10 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1.1 ความหมายของรูปแบบ

1.2 ประเภทของรูปแบบ

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

1.4 การพัฒนารูปแบบ

1.5 ความเหมาะสมของรูปแบบ

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม

4.1 ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม

4.2 ประเภทของการสนทนากลุ่ม

4.3 ขั้นตอนการเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

4.4 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 5 เจตคติ

5.1 ความหมายของเจตคติ

5.2 องค์ประกอบของเจตคติ

5.3 โครงสร้างของเจตคติ

5.4 การวัดเจตคติ

5.5 มาตรวัดเจตคติ
ตอนที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
ตอนที่ 7 ความพึงพอใจ
7.1 ความหมายของความพึงพอใจ
7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
7.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ
ตอนที่ 8 บริบทโรงเรียนทวีธาภิเศก
8.1 ข้อมูลทั่วไป
8.2 ประวัติความเป็นมาโรงเรียนทวีธาภิเศก
8.3 ข้อมูลครูและบุคลากร และนักเรียน
8.4 สภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียน และสภาพชุมชนใกล้เคียง
ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9.1 งานวิจัยในประเทศ
9.2 งานวิจัยต่างประเทศ
ตอนที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

### 1.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ รูปแบบ (Model) ดังนี้

เชษฐพงศ์ สุขปาน (2557) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเป็นขั้นตอน เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอมิกา รัตนมาลา (2558) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

โรจนะ ภิรมย์ (2561) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แผนหรือแบบที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบรวมถึงแนวความคิดต่าง ๆ เป็นขั้นตอน ทำให้สะดวกต่อการเข้าใจในรายละเอียดของรูปแบบนั้น

อภิมุข วารีรักษ์ (2562) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยอาศัยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์และมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ พัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน เป็นการจำลองภาพในอุดมคติที่นำไปสู่การอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบรวมถึงแนวความคิดต่าง ๆ เป็นขั้นตอน เพื่อให้สิ่งที่ต้องการมีความเข้าใจและเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น

**1.2 ประเภทของรูปแบบ**

Smith et al. (1980 อ้างถึงใน ศรีจริน สิมมาล, 2559) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988 อ้างถึงใน ศรีจริน สิมมาล, 2559) แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้ คือ

1. รูปแบบอุปมาอุปไมย (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้น นักเรียนที่คงยังอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ

2. รูปแบบภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันในสาขาศึกษาศาสตร์

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดามารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก

Joyce & Weil (1985 อ้างถึงใน ศรีจริน สิมมาล, 2559) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามความคิด หลักการ หรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประมวลผลข้อมูล (Information-Processing Model) เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน และแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. รูปแบบส่วนบุคคล (Personal Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง

3. รูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. รูปแบบพฤติกรรม (Behavior Model) เป็นกลุ่มของรูปแบบที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 รูปแบบเชิงกายภาพ เป็นรูปแบบคล้ายจริง มีลักษณะคล้ายของจริง และรูปแบบเสมือนจริง ประเภทที่ 2 รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบข้อความ และรูปแบบทางคณิตศาสตร์

**1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ**

Husen and Postlethwaite (1994) ได้อธิบายและสรุปถึงองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ หรือสังเกตได้

2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น หรือปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา

3. รูปแบบช่วยจินตนาการในการสร้างความคิดรวบยอดความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา หรือช่วยสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

Keeves (1988) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ควรประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบลักษณะเป็นแนวความคิดภาพรวมที่ใช้ในการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการและกิจกรรมการดำเนินงานในลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่อง

2. จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงถึงสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดผลในแต่ละกิจกรรมหรือวิธีการในรูปแบบ โดยสามารถตรวจวัดและประเมินผลได้

3. วิธีการ หรือกระบวนการของรูปแบบ มีลักษณะเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในรูปแบบ โดยเรียงลำดับก่อนหลังและมีความต่อเนื่องกันของกิจกรรมการดำเนินงาน

4. การประเมินผลของรูปแบบ มีลักษณะเป็นวิธีการ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของรูปแบบนั้นประสบความสำเร็จเพียงใด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การตัดสิน

มีศิลป์ ชินภักดี (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวัง

ส่วนที่ 2 บุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการ

ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษา

สมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้

รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ บริบทของรูปแบบ (Context) ตัวป้อนของรูปแบบ (Input) กระบวนการของรูปแบบ (Process) และผลผลิตของรูปแบบ (Output)

**1.4 การพัฒนารูปแบบ**

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) กล่าวถึง กระบวนการหรือขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรมหรือรูปแบบว่า เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนาซึ่งกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือ ผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาหรือความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่นวัตกรรม

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่กำลังศึกษาให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้น จากการศึกษาแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป ดังนั้นรูปแบบที่พัฒนาจึงมีความชัดเจนและเหมาะสม การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้นการพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2) การศึกษาจากบริบทจริง ในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

2.1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2) การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3) การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3) การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้จะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นจะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของบุคคลอื่น และผลวิจัยที่ผ่านมา แต่เป็นเพียงรูปแบบตามสสมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่า มีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ

Strickland (2006) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปทดลองใช้ (Implement) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model” ซึ่งได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้ 1) รวบรวมปัญหา (Problem Formulation) 2) สร้างรูปแบบ (Model Construction) 3) ทดสอบรูปแบบ (Testing The Model) 4) การนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 5) การปรับปรุงรูปแบบ (Model Updating)

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหาและสภาพแวดล้อม การสร้างรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบ การทดสอบรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้จริง และการปรับปรุงรูปแบบ

**1.5 ความเหมาะสมของรูปแบบ**

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) กล่าวว่า รูปแบบที่เหมาะสมควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

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

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบที่เหมาะสมใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อภิปรายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบที่เหมาะสมควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ

2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น สามารถตรวจสอบได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

3. รูปแบบควรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด หรือมโนทัศน์ใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ และเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

**ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

**2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้อธิบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีผู้ร่วมขับเคลื่อนในหลายบทบาทเพื่อให้นักเรียนได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21$^{th}$ Century Skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ เป็นการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI-Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ในวงการศึกษา

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมกันเพื่อทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้น โดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557) ได้อธิบายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยนแบ่งปันเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ และปรับใช้ตามสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูจากวัฒนธรรมแบบเดิมที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว มาเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดการปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ กระตุ้นการปฏิบัติงานของครูและกลุ่มครู พัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Training) เป็นการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยมุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครูและทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) ให้ความหมายว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือ รวมพลังของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองร่วมกับเพื่อนครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและนำความรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

Hord (2008) ได้อธิบาย ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การนำความเชี่ยวชาญหรือความเป็นมืออาชีพมาสู่โรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ภายใต้วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน โดยมีการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Horton & Martin (2013) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อการจัดการศึกษา โดยอาศัยกระบวนการฝึกอบรม การติดตามผล ประกอบกับการนำข้อเท็จมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการนำวิสัยทัศน์นั้นไปสื่อสารให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

Battersby & Verdi (2015) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู โดยการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพในการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ โดยเน้นที่การเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

Hairon et al. (2017) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับวิชาชีพครู และเพิ่มขีดความสามารถของครูรายบุคคล และกลุ่มครูซึ่งเป็นการปรับปรุงกระบวนการและผลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนความสามารถในการเรียนการสอนของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและเรียนรู้ร่วมกันของครู และผู้บริหาร บนพื้นฐานแบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**2.2 วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

2.2.1 เพื่อสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2.2.2 เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันของครู เกิดการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของนักเรียน ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาวิธีการทำงานของครู

2.2.3 เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนานักเรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน

**2.3 คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

ได้มีการกล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กำหนดองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

1.1) วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

1.2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

1.4) พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

2) องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์หน้างานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันแบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

3) องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

4) องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญคือการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ตามแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อน การเรียนรู้ สุนทรียสนทนาการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์

สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้

4.2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ

5) องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดการใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ โดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิทยสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุฑิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี้ สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

6) องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การ ที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้าง

องค์แบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้สรุปไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Norms & Values) หมายถึง การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน โดยการนำเอาหลักคิด ฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น รวมทั้งแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียน

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Focus on Student Learning) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งใช้เทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการสนับสนุน ช่วยเหลือจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากความคาดหวังระดับสูงของครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นคุณลักษณะที่ถูกสร้างขึ้นโดยการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานสอนหรือโดยการสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญมากขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะของโรงเรียน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่งานการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การวัดประเมินผลการเรียนการสอน

4. การชี้แนะการปฏิบัติ (Deprivatized Practice) เป็นการพูดคุยสนทนาระหว่างครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน ซึ่งจะมีการพูดคุยสนทนากับมาขั้นระหว่างครูด้วยกันโดยจะช่วยให้มีการพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่จะต้องเพิ่มเติมหรือ

ปรับเปลี่ยนในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูจะได้เรียนรู้กระบวนการเหล่านี้จากครูคนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนากันระหว่างครู เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน ซึ่งการพูดคุยสนทนากันนั้นต้องมีการขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวน ประเด็นพื้นฐานสำคัญของการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชน ความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหลักความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

ครรชิต พุทธโกษา (2554) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ได้สร้างชุมชนการเรียนรู้ตามแนวทางต่างๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 จนถึง พ.ศ. 2553 และพบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาสประสบความสำเร็จต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. มีผู้นำที่ดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. มีกรรมการในการดำเนินการที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นในการดำเนินการ

3. มีความร่วมมือจากสมาชิก มีสมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

5. มีศักยภาพความพร้อม และความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองโดยต้องมีการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความพร้อมในงานที่ทำ

6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ที่ดีมาใช้ รวมทั้งต้องมีการสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สามารถเข้าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการจัดกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง

เกียรติสุดา กาศเกษม (2557) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีผู้นำที่ดี เป็นผู้นำการขับเคลื่อนในชุมชนจากผู้นำองค์กรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน อาทิ ประธานชุมชน เจ้าอาวาสวัด ประธานกลุ่มสตรีแม่บ้าน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

2. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญและเป็นประโยชน์ของการพัฒนาชุมชนรอบๆ โรงเรียนเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองแนวนโยบายการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD)

3. มีแนวปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีแผนการพัฒนาที่มาจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของคนในชุมชน โดยไม่ขัดต่อวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้

4. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรครู บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือตัวบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

5. มีการสร้างระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดเก็บ และนำองค์ความรู้ที่ดีมาใช้ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการองค์ความรู้ การคิด การวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผลงานเพื่อสะสมองค์ความรู้ให้แก่ชุมชนซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้น เปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทาง และวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) ภารกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วม และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินร่วมกันและการรับผิดชอบร่วมกัน จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันโดยผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม มีสองลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ และพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูเป็นประธานในการสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจอิสระจากอำนาจครอบงำ แต่มีอำนาจทางวิชาชีพที่ยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของครูทั้งหลาย

4. การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

สมพร ญาณสูตร (2558) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแบ่งปันอำนาจ ซึ่งเน้นการแบ่งปันอำนาจของผู้บริหารให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอข้อมูล ข่าวสาร และร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเน้นให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ และนำความคิดเห็นมาใช้ในการตัดสินใจ

3. การส่งเสริมภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นการส่งเสริมการเป็นผู้นำให้คณะครูได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และส่งเสริมให้นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

4. ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเน้นค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันของคณะครู และนักเรียนโดยเฉพาะการสร้างค่านิยมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

5. ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งเน้นค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และการแบ่งปันประสบการณ์

6. การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคณะครูด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

7. การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ซึ่งเน้นการร่วมมือกันของคณะครูและการแสวงหาข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

8. โครงสร้างทางกายภาพ ซึ่งเน้นอาคารสถานที่ที่สะอาดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และความสะดวกปลอดภัย

9. โครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล ซึ่งเน้นการมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเอื้ออาทรและการยกย่องซึ่งกันและกัน

10. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสะท้อนผลการปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง และคณะครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น

11. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ร่วมงาน และการสำรวจความพึงพอใจในการจัดการจากคณะครูและชุมชน

สมุทร สมปอง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือ

1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรูป

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน 2) เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นกลุ่ม 2) พัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) AAR (After Action Review) : แลกเปลี่ยนความสำเร็จในโรงเรียน

4. ผลที่คาดหวัง มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความรูปความเข้าใจการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรูปของครู 2) นวัตกรรมการสอนของครู 3) ผลการเรียนรูปของนักเรียน 4) มีความเป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียน

อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือรวมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงาน

2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันหรือข้อผูกพันร่วมกันในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูนั้นต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำและการบริหารเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โครงสร้างและ เงื่อนไขของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่และกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อความมีอิสระคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน นโยบายการพัฒนาครู วัฒนธรรมขององค์การ ระบบสื่อสารภายในโรงเรียน และแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ

นิชาภัทร วิลเลี่ยมส์ (2559) ได้สรุป คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision and Value) เน้นที่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน มุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ไปพร้อมกัน มีเป้าหมายที่การเรียนรู้ของนักเรียน ตั้งความคาดหวังของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network) เป็นสมาชิกของกลุ่ม มีการเชื่อมโยงเครือข่าย

3. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม หาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติส่วนบุคคล มุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สนับสนุนไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน (Trust) มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน

5. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Condition) ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม

6. สะท้อนผลและประเมินการเรียนรู้ (Reflection and Evaluation) มีการสะท้อนความเสี่ยงและมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน

เครือข่ายครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (2560) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะแตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ บุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และบุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีการอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอน หรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ยังขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผล หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียน

Morrissey (2000) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 มิติ (Five Dimensions of Professional Learning Communities) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนผู้บริหารจะเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิมสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดขอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์หลักในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีบรรทัดฐานอันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การตระหนักรู้ด้วยตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากข้อตกลงร่วมของสมาชิกทุกคน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

ทุกขั้นตอนเพื่อค้นหาองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันและวิธีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้นั้นจะต้องนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

4. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง การจัดระบบหรือองค์ประกอบของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ ขนาดห้องเรียน อัตรากำลังครู กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practices) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาโรงเรียน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องเกิดจากความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

Vescio et al. (2008) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้ครู และคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครูคณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม และวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล

2. การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายสูงสุด คือ ผู้เรียนทุกคนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม โดยครูจะต้องใช้แหล่งข้อมูลของผู้เรียนที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเกิดจาการวิเคราะห์เป้าประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน และผลการปฏิบัติของผู้เรียน ทั้งนี้ การวิเคราะห์เหล่านั้นทำให้ครูสามารถกำหนดได้ว่าครูจะต้องเรียนรู้อะไร ทำให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเพิ่มความมั่นใจในการใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยให้ครูเข้าใจในวิธีการถ่ายทอดเนื้อหามากยิ่งขึ้นและช่วยพัฒนาผลลัพธ์ของผู้เรียน

3. การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การชี้แนะการสอนเป็นการสนับสนุนความเป็นผู้นำในโรงเรียน คุณลักษณะสำคัญของการชี้แนะคือการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีสอน และความรู้ในเนื้อหา ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

4. การสะท้อนผล หมายถึง การสะท้อนสิ่งที่เราเรียนรู้จากสาขาในด้านต่างๆ ทั้งการเรียน การทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความคิดซึ่งกันและกัน นำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาตนเองและการทำงานส่วนรวมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั่นเอง

Stoll et al. (2006) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การพัฒนาหลักสูตร

2. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) หมายถึง การมีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าจะร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยความรับผิดชอบร่วมกันนี้จะช่วยสร้างความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3. การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Professional Inquiry) หมายถึง การพูดคุยที่เชื่อมโยงระหว่างค่านิยมทางการศึกษาและการปรับปรุงการปฏิบัติงานสอน การวิเคราะห์กรณีศึกษา การวางแผนการพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการสอนต่าง ๆ โดยครูจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงทางวิชาชีพของตนนั้นส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์การในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเสริมสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ แนวคิดหรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

Vescio et al. (2008) ได้สรุป ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาค่านิยมและบรรทัดฐานที่เกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ เช่น มุมมองที่ร่วมกันของกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กๆ โดยต้องมีการสนับสนุนในด้านเวลา ทรัพยากร สถานที่ และความร่วมมือของผู้ปกครอง ครู และผู้บริหาร

2. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ใช่แค่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอน แต่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้

3. การสนทนาที่สะท้อนนำไปสู่บทสนทนาที่กว้างขวางและต่อเนื่องระหว่างครูเกี่ยวกับหลักสูตรการสอน และการพัฒนานักเรียน

4. การสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อกำหนดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

5. การส่งเสริมและรับคำแนะนำด้านการเรียนรู้จากเพื่อนครูในโรงเรียนที่มีความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก จากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน

Hord (2008) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ (Components of Professional Learning Communities) ดังนี้

1. การสร้างความเชื่อ คุณค่าและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Beliefs, Values and Vision) หมายถึง ครูต้องมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเสมอ ซึ่งการเรียนรู้ของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากการเรียนรู้ของครู ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและมีส่วนร่วม (Shared and Supportive Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและผู้มีอำนาจมีการกระจายอำนาจและใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Its Application) หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

4. เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง ปัจจัยในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีปัจจัยซึ่งเป็นเงื่อนไขในการสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structural Factor) ประกอบด้วย ความต้องการเชิงกายภาพ เช่น เวลา สถานที่ซึ่งครูใช้ในการพบปะ พูดคุยหรือทำงานร่วมกัน ทรัพยากรในการดำเนินการ นโยบายที่สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การมีใจมุ่งมั่นในการพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกันผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การแบ่งปันประสบการณ์ วิธีการหรือบทเรียนที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนร่วมกับครูท่านอื่น ๆ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น การพูดคุย การสังเกตการณ์ การสำรวจ เป็นต้น

Kilbane (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1. การทำงานร่วมกัน (Collaborative Structures) ในการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องมีเวลาฝึกปฏิบัติตามแนวทางการปฏิรูป เวลาสำหรับครูที่จะมาร่วมกันทางวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

2. การสนับสนุนด้านการบริหาร (Administrative Support) เป็นความมั่นคงของผู้บริหารทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนบริบทต่าง ๆ ให้เกิดการปฏิรูป การสนับสนุนงบประมาณ และปัจจัยอื่นๆ

3. ความสัมพันธ์เชิงบูรณภาพ (Relational Integrity) เป็นความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน กำหนดจุดมุ่งหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จโดยมุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียน

4. การสร้างเครือข่าย (Enablers) เป็นการสร้างรูปแบบในการพัฒนาที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันทางวิชาชีพจากผู้มีความรู้ที่หลากหลาย

5. การเชื่อมโยง (Coherence) เป็นการออกแบบการปฏิรูปที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับบริบทและสภาพปัจจุบันของโรงเรียน

Nelson, LeBard & Waters (2010) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการจัดสรรเวลา เพื่อให้ครูได้มีโอกาสร่วมกันค้นหาวิธีการในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

2. ส่งเสริมความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อเชื่อมโยงกับเป้าหมายในการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่

3. ส่งเสริมการพบปะ พูดคุยระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยว เพื่อสะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง

4. การสร้างความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งให้กับครูและผู้บริหารโรงเรียน

5. การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนและระหว่างหน่วยงานซึ่งจัดการศึกษา

Richmond & Manokore (2010) ได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความร่วมมือและการเรียนรู้ของครู (Teacher Learning and Collaboration) เป็นการร่วมมือกันของครูโดยอาจจัดให้มีการประชุมกลุ่มหรือการพบปะพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อการแบ่งปันประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การนำเข้าสู่บทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ รวมถึงการแบ่งบันทรัพยากรต่าง ๆ ของครู ซึ่งส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Community) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิก สมาชิกมีการพึ่งพา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดกับนักเรียน

3. การจัดการความรู้และการแนะนำ (Confidence in Knowledge of Content and Guided Inquiry) เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในการจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพ เช่น ด้านความรู้ แนวคิดทฤษฎี รูปแบบการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การจัดคู่ซึ่งกันและกันในการพัฒนาการเรียนการสอน

4. ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน (Accountability Teaching and Learning) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานหรือร่วมวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และ 2) การติดตามการจัดการเรียนการสอนโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

5. การสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Sustainability) เป็นการเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน โดยต้องอาศัยกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก การสนับสนุนทรัพยากร การพัฒนาครูตามวงจรการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) 2) การสร้างกลุ่มแห่งการเรียนรู้นอกเวลา (Summer Learning Institute) และ 3) การสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Classroom Observation)

Kenoyer (2012) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ (Characteristics of Professional Learning Community) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) คือ การที่ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) คือ การที่ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) เป็นการปฏิบัติงาน การวางแผน และแก้ปัญหาร่วมกันของครูจนสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4. เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions through Relationship and Structures) หมายถึง ผู้บริหารจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) เป็นการให้การช่วยเหลือครูท่านอื่น ด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

Boone (2014) กล่าวว่า การดำเนินการหรือรูปแบบการเรียนรู้ของโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานย่อยรวมทั้งเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั้นมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นเจ้าของทุกคนเพื่อการตัดสินใจสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Ownership in Decision Making) คือ การที่ทุกคนเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากรมืออาชีพ (Re-culturing The Organization and Professional Staff) คือ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการจัดการเรียนรู้โดยกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียน

3. การสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร (Establishing Organizational Learning Theory Protocols) คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การร่วมกันอภิปรายเพื่อหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้

4. การประเมินการปฏิบัติงาน (Evaluating Organizational Learning Theory Practices) คือ การประเมินการดำเนินงานเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เช่น (1) การประเมินการวางแผนงานกับความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ (2) ความยั่งยืนและความสัมพันธ์ของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (3) ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (4) การเข้าถึงเพื่อนร่วมงาน (5) การทำงานร่วมกัน และ (6) การพัฒนาครู โดยอาจจะใช้การประเมินจากผู้มีประสบการณ์ ผู้ประสบความสำเร็จหรือผู้เชี่ยวชาญ

5. การสร้างแผนงานเพื่อความยั่งยืน (Creating a Sustain Ability Plan) คือ การสนับสนุนการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบภายในองค์การหรือสถานศึกษา

Pirtle (2014) ได้สรุป ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนไว้ว่า มีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. จัดโครงสร้างและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นการกำหนดว่าครูทำ ประกอบด้วย 1) การศึกษามาตรฐานและการวางแผนประเมินมาตรฐานด้านการเรียน 2) การเลือกกลยุทธ์หรือเทคนิคการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 4) การสังเกตความสำเร็จหรือการรวบรวมหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียน และ 5) วิเคราะห์ผลงานนักเรียนเปรียบเทียบกับมาตรฐานเพื่อนำมาประกอบการสะท้อนผลและการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2. เน้นความท้าทายในการจัดการเรียนการสอน ใช้การวิเคราะห์ผู้เรียนแล้วนำผลการวิเคราะห์มาประชุมวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจในองค์การ มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

5. ติดตามการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและให้ข้อเสนอแนะเชิงโครงสร้าง เป็นการติดตาม ให้คำแนะนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจากสมาชิกหรือผู้เชี่ยวชาญ

6. เสริมแรงครูทุกระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความเป็นมืออาชีพ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และการช่วยกันแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณลักษณะหรือองค์ประกอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพต่างๆ ร่วมกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน การพัฒนาหลักสูตร มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

องค์ประกอบที่ 3 การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูจะต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่โรงเรียนกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างเครือข่าย หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรครู บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการชุมชน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือตัวบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 5 การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การชี้แนะหรือการให้คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน ช่วยให้มีการพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่จะต้องเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูจะได้เรียนรู้กระบวนการเหล่านี้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จส่งผลทางบวกต่อการจัดการเรียนการสอนและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน

องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนผลการปฏิบัติ หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การสนทนาทางวิชาชีพ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดเผยการปฏิบัติงานทางการสอน

**2.4 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเริ่มจาก

1. การรวมกลุ่ม PLC จากกลุ่มครูที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน โดยการจัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มครูที่สอนในกลุ่มสาระเดียวกัน สอนระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มครูตามลักษณะงาน กลุ่ม PLC มีจำนวนสมาชิก 6-8 คน ใช้ระยะเวลา 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา จัดชั่วโมงอยู่ในภาระงานของครูเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มขึ้น การใช้ไอซีทีในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินกระบวนการ

2. กำหนดบทบาทของบุคคลในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวก สมาชิก ผู้บันทึกสรุป ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน

3. ค้นหาปัญหาหรือความต้องการ โดยสมาชิก PLC ร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อนำมาจัดกลุ่มปัญหา จัดลำดับสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ต้องการแก้ไข

4. ค้นหาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาและร่วมกันอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้น

5. หาแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนที่สำคัญ สาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหา โดยใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว และสรุปแนวทางการแก้ปัญหาตามสภาพบริบทของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปไปสู่การปฏิบัติแก้ไขปัญหา โดยสมาชิก PLC ช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน สมาชิก PLC กล้านำเสนอผลการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลาที่กำหนด ช่องทางในการนำเสนอผลอาจใช้ช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการในการนำไปใช้ ร่วมกันสะท้อนผลและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น หากผลการทดลองเป็นตามวัตถุประสงค์ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็ให้ปรับปรุงทดลองใหม่ สิ่งสำเร็จ คือ นวัตกรรมที่คิดค้นมาแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มของครูที่มีปัญหาหรือความต้องการเดียวกัน ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน โดยใช้ประสบการณ์ของครูเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการแก้ปัญหา

## ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### 3.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก

ไพศาล เครือแสง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็น. การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ในระดับลึก ผู้เรียนจะสร้างความเข้าใจและค้นหาความหมายของเนื้อหาสาระโดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มี แยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มี สามารถประเมิน ต่อเติมและสร้างแนวคิดของตนเอง ซึ่งเรียกว่ามีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งแตกต่างจากวิธีการเรียนรู้ในระดับผิวเผิน ซึ่งเน้นการรับข้อมูลและจดจำข้อมูลเท่านั้น ผู้เรียนลักษณะนี้จะเป็นผู้เรียนที่เรียนรู้วิธีการเรียน (Learning How to Learn) เป็นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีทักษะที่สามารถเลือกรับข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีระบบ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการนำวิธีระบบมาพัฒนาการสอนทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ การสอนเชิงรุกเป็นการสอนที่มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ นับตั้งแต่ข้อมูลสู่การสอน ผลการสอน และการวิเคราะห์ผลเพื่อย้อนกลับมาพิจารณาข้อบกพร่อง

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทั้งกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอน ทำให้ผู้เรียนสนใจ บทเรียนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อย่างไรก็ตามการใช้รูปแบบการสอนที่สำเร็จรูปที่นิยมใช้กันอยู่ทั่ว ๆ ไปในปัจจุบันอาจไม่เกิด

ผลสัมฤทธิ์ เพราะบริบทในห้องเรียนแต่ละห้องมีความแตกต่างกัน ผู้สอนควรใช้หลักการของ Active Learning ในการพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้เรียน ทั้งวิธีการสอน อุปกรณ์การสอน การออกแบบรูปแบบการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะกับเนื้อหาผู้เรียนและชั้นเรียนจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิดที่ไม่หยุดนิ่ง ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทต่าง ๆ ในบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มนตรี ศิริจันทร์ชื่น (2554) ได้กล่าวไว้ว่า Active Learning คือ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังหรืออ่านเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ เป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดของตนเองให้ปรากฏออกมาได้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-creators)

สมพร ญาณสูตร (2558) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้สอนสร้างสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เช่น เตรียมตัวอย่างภาพ วิดีทัศน์และวิธีดำเนินการ เมื่อผู้เรียนดำเนินกิจกรรมจะเกิดแนวคิดและสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองจากความรู้เดิมที่มีอยู่ โดยผู้เรียนทำกิจกรรมในระหว่างเวลาเรียน เช่น การอภิปราย การลงมือปฏิบัติ การตอบคำถาม การอ่าน ซึ่งผู้เรียนต้องศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ก่อนเข้าเรียน ดังนั้นครูจะต้องเป็นผู้รู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ทันสมัย รู้กระบวนการที่จะพัฒนาวิธีการ เรียนรู้และใช้วิธีการเพื่อที่จะถ่ายทอดเนื้อหา สร้างมาตรฐานการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เป็นผู้ให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

สัญญา ภัทรากร (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน มีความร่วมมือ กันระหว่างผู้เรียน ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติใน ระหว่างการเรียนการสอนด้วยการพูดและการฟัง การเขียน การอ่าน และการสะท้อนความคิด

สถาพร พฤฑฒิกุล (2555) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการเรียนมากขึ้น ได้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยการลงมือปฏิบัติจากกิจกรรมที่หลากหลายผ่านการฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยเน้นการกระตุ้นผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง

**3.2 บทบาทของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก**

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้

1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน

2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย

6. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม

7. ครูผู้สอนต้องมีเจตคติที่ดี ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบ Active Learning จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของ ครูผู้สอน กล่าวคือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ ผู้เรียนในด้านการประเมินค่าจากสิ่งที่พบ การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานอย่างอิสระ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ซึ่งถ้าผู้สอนได้แสดงบทบาทเหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ตัวอย่างบทบาทของผู้สอนในฐานะผู้อำนวยการให้เกิดการเรียนรู้มีดังนี้

7.1 เป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างอิสระ โดยครูเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น

7.2 แสดงความเห็นแย้ง (Devil's Advocate) เป็นเทคนิคที่ครูให้ความเห็นในเชิงคัดค้าน (เป็นเหตุผลตลกหรือไม่ใช่เรื่องจริงจัง) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม

7.3 สร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจ ให้ผู้เรียน กลุ่มที่รู้ แสดงความคิดเห็น

7.4 คล้อยตาม (Ally) ครูแสดงความเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม

7.5 ให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ครูอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะสารสนเทศ ที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด

7.6 ท้าทาย (Challenger) ครูใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามให้คิดและให้ผู้เรียนแสดงความเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ

7.7 ยั่วยุ (Provocateur) ครูใช้วิธียั่วยุ โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงตามสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมา เพื่อให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนออกมา

7.8 การแสดงบทบาท (In-role) ครูจะมีบทบาทในการควบคุมหรือเบนประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 3) บทบาทและเจตคติของครูผู้สอน

### 3.3 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2558) มีดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

Fedler & Brent (1996) ได้สรุปลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

1. ผู้สอนควรกำหนด เป้าประสงค์ (Purposive) โดยเป้าประสงค์นั้นควรสัมพันธ์กับกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนมากกว่าเนื้อหา เน้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวคิด การวางแผนการเรียนรู้ การยอมรับการประเมินผล และการนำเสนอผลงาน

3. วิธีการจัดการเรียนรู้สามารถสะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากกิจกรรมและความสามารถของผู้เรียน ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้สอนทันทีทันใดในการทำกิจกรรม

4. ควรมีกิจกรรมการเจรจาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนวิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่ผู้เรียนชื่นชอบและไม่ชอบ รวมทั้งวิจารณ์ เกี่ยวกับเนื้อหาในการเรียนรู้

6. ผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกิจกรรมที่ทำต้องมีความหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง แก้ปัญหาได้ตามสภาพจริง (Authentic Situation)

7. การจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับสูง (Higher Order Thinking) ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์นั้น

8. การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริงหรือสถานการณ์จริง รวมถึงการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

9. การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกเรียนเหมือนไม่เรียน สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ใช้กระบวนการกลุ่มและมีการประเมินผลที่หลากหลายทั้งตัวผู้เรียน เพื่อน และผู้สอน

10. การจัดการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ภายในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน ที่บ้าน และสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องทำให้ความรู้ไม่มีขอบเขตจำกัด

Michael & Modell (2003) ได้เสนอลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีดังนี้

1. เป็นการพัฒนาศักยภาพการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสร้างองค์ความรู้โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด

4. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์ และประเมินค่า

5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียนผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้

7. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

McKinney (2008) ได้เสนอตัวอย่างรูปแบบหรือเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ดี ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดแต่ละคน ประมาณ 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (Pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (Share)

2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning Group) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดเป็นกลุ่ม ๆ ละ 3-6 คน

3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led Review Sessions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูจะคอยช่วยเหลือกรณีที่มีปัญหา

4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมเข้ามาบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และหรือขั้นการประเมินผล

5. การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or Reactions to Videos) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ดูวิดีโอ 5-20 นาที แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น หรือสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ดู โดยวิธีการพูดโต้ตอบกัน การเขียนหรือการร่วมกันสรุปเป็นรายกลุ่ม

6. การเรียนรู้แบบโต้วาที (Student debates) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนได้นำเสนอข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อยืนยันแนวคิดของตนเองหรือกลุ่ม

7. การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student Generated Exam Questions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสร้างแบบทดสอบจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว

8. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research Proposals or Project) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียน เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรืออาจเรียกว่า สอนแบบโครงงาน (Project-based Learning) หรือ การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning)

9. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze Case Studies) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

10. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping Journals or Logs) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจดบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน รวมทั้งเสนอความคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบันทึกที่เขียน

11. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and Produce a Newsletter) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนร่วมกันผลิตจดหมายข่าว อันประกอบด้วย บทความ ข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสาร และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วแจกจ่ายไปยังบุคคลอื่นๆ

12. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept Mapping) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคลหรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนอื่น ๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

Bordy (2009) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ไว้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียนผ่านสื่อต่าง ๆ โดยมีกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่ท้าทายและผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ เพื่อเน้นทักษะการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์

สรุปได้ว่า ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ การจัดสภาพการเรียนรู้ให้มีวิธีการสอนที่หลากหลาย และมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท้าทาย

**ตอนที่ 4 การสนทนากลุ่ม**

**4.1 ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม**

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562) กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้รับความนิยมซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบสำคัญคือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลัก และคำถามเพื่อการสรุป ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสนทนากลุ่มเป็นการรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เป็นกลุ่ม ผู้ร่วมสนทนากลุ่มจะได้มาจากการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่นักวิจัยกำหนดซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้มากที่สุด โดยมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้ถามคำถามตามประเด็นการวิจัยให้กลุ่มตอบ ซึ่งทำให้คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่น ๆ และจะให้คำตอบเพิ่มเติมที่อาจเป็นคำตอบที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556)

Kureger (2008 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์หรือการสนทนาของบุคคลที่มีความรู้มีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง และ Patton (2002 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562) ได้กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่นในกลุ่ม และในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในสวนที่เป็นคำตอบที่ตนต้องการนำเสนอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้เพราะการสนทนากลุ่มไม่ต้องการความคิดเห็นหรือคำตอบที่เป็นเอกฉันท์ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพสูงโดยที่ผู้เข้าร่วมกลุ่ม 1 คน อาจเสนอความเห็นในมุมมองของตนภายในกลุ่มที่อาจมีความเห็นแตกต่างซึ่งเป็นข้อมูลที่อยู่ในบริบททางสังคมที่แท้จริง

Morgan (1998 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562) ได้อธิบายถึงลักษณะของการสนทนากลุ่ม และกลุ่มที่ไม่ถูกจัดไว้ว่าเป็นการสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงลักษณะของการสนทนากลุ่มได้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มที่มีการพบปะกันเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ จะไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น กลุ่มครูนัดประชุมและมีสนทนากันเป็นกลุ่มเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

2. ในการสนทนากลุ่ม การอภิปรายในกลุ่มจะทำให้ได้ข้อมูล ดังนั้น กลุ่มประเภทอื่น ๆ มารวมกลุ่มกันเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งโดยไม่ใช้การอภิปรายจึงไม่ใช่การสนทนากลุ่ม เช่น Nominal Groups หรือ Delphi Groups เป็นต้น

3. การสนทนากลุ่มต้องเป็นการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างรอบคอบที่จะเชิญผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ให้ข้อมูลที่เหมาะสมและเตรียมคำถามในการสนทนาเพื่อให้ได้คำตอบในการวิจัย โดยจะต้องมีผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบในการดูแลให้กลุ่มได้สนทนาตรงประเด็นที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม ของบุคคลที่มีความรู้มีประสบการณ์โดยที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะได้ฟังคำตอบของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และในขณะเดียวกันก็อาจให้ข้อมูลของตนเพิ่มเติมในสวนที่เป็นคำตอบที่ตน ซึ่งสมาชิกในกลุ่มอาจไม่เห็นด้วยกับความเห็นของเพื่อนสมาชิกก็ได้

**4.2 ประเภทของการสนทนากลุ่ม**

Morgan (2002 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562) ได้กล่าวถึงประเภทของการสนทนากลุ่มโดยจำแนกประเภทอย่างกว้าง ๆ ไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การสนทนากลุ่มที่มีโครงสร้างซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้มากในการวิจัยการตลาด ที่จะมีโครงสร้างของคำถามชัดเจนเฉพาะเจาะจง และ 2) การสนทนากลุ่มที่ไม่เคร่งครัด ไม่มีโครงสร้างคำถามที่แน่นอนตายตัว ส่วนใหญ่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในงานวิจัยเชิงคุณภาพมากมาย ซึ่งทำให้มีการจำแนกประเภทและลักษณะการใช้การสนทนากลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยว (Single Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มเป็นการอภิปรายเชิงโต้ตอบในประเด็นที่กำหนดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาทั้งหมด และคณะผู้อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มเดียว ในที่เดียว การสนทนากลุ่มประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดและถือเป็นลักษณะแบบดั้งเดิม การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยวมีการใช้กันอย่างแพร่หลายโดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาต่าง ๆ

2. การสนทนากลุ่มแบบสองทาง (Two-way Focus Group) เป็นรูปแบบการสนทนากลุ่มโดยใช้กลุ่มสองกลุ่มโดยกลุ่มหนึ่งจะอภิปรายแลกเปลี่ยนกันในประเด็นที่กำหนด ในขณะที่อีกกลุ่มจะเป็นผู้สังเกตการสนทนาของกลุ่มแรก โดยปกติแล้วการสนทนากลุ่มแบบนี้จะดำเนินการด้านหลังกระจกแบบทางเดียว กลุ่มผู้สังเกตการณ์และผู้ดำเนินการกลุ่มสามารถสังเกตและจดบันทึกการโต้ตอบ

และการอภิปรายกลุ่มแรกได้โดยอีกกลุ่มจะมองไม่เห็นการมีโอกาสได้ยินและสังเกตการโต้ตอบในการสนทนาของอีกกลุ่ม จะช่วยให้กลุ่มที่สองได้ข้อสรุปที่แตกต่างได้การดำเนินการสนทนากลุ่มแบบสองทางนี้ ต้องคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมในคน เนื่องจากเป็นการสังเกตแบบปกปิดไม่ให้อีกกลุ่มหนึ่งเห็น นักวิจัยจึงควรเสนอขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน และจัดทำเอกสารการให้การยินยอม (Consent Form) จากกลุ่มที่ผู้สังเกตด้วย

3. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คน (Dual Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้มีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คนที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม โดยแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน การแบ่งบทบาทจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการกลุ่มจะมีความราบรื่นและเก็บประเด็นสำคัญได้ทั้งหมด

4. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คนมีประเด็นโต้แย้งกัน (Duelling Moderator Focus Group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้มีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คน ซึ่งถูกกำหนดบทบาทให้มีความเห็นโต้แย้งกันในประเด็นที่สนทนา การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

5. การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่มมาจากผู้เข้าร่วมกลุ่ม (Respondent Moderator Focus Group) การสนทนากลุ่มนี้จะมีการรับสมัครสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการกลุ่มชั่วคราว การให้สมาชิกมานำกลุ่มจะทำให้เกิดกระบวนการของกลุ่มที่จะส่งผลต่อการให้คำตอบซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสได้คำตอบทีหลากหลาย และเป็นคำตอบที่แท้จริงมากขึ้น

6. การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มขนาดเล็ก (Mini Focus Group) นักวิจัยมักจะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้เข้ามีส่วนร่วมที่มีศักยภาพจำนวนน้อยและยากที่จะเข้าถึง แต่การออกแบบการวิจัยจำเป็บต้องมีการสนทนากลุ่มในประเด็นนี้ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้นักวิจัยสามารถประชุมกลุ่มเล็ก ๆ ระหว่างสองถึงห้าคน กลุ่มดังกล่าวมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรอบรู้ในเรื่องนั้น

7. การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Online Focus Groups) ไม่ได้เป็นการสนทนากลุ่มที่แตกต่างจากแบบเดิม ๆ เพียงแต่มีการนำอินเทอร์เน็ตมาปรับใช้ในการสนทนาแบบเดิม เป็นการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้การประชุมทางโทรศัพท์ (Conference Calling) การใช้ห้องสนทนา (Chat Rooms) และการสื่อสารแบบออนไลน์อื่น ๆ การสนทนากลุ่มแบบนี้ดูจะมีความทันสมัย และมีชีวิตชีวากว่าการสนทนาแบบกลุ่มแบบเผชิญหน้าได้ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางนี้จะใช้ได้เฉพาะผู้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเท่านั้น และอาจมีปัญหาทางเทคนิคเกิดขึ้นได้ขณะสนทนา ได้แก่ ปัญหาการเชื่อมต่อของสัญญาณ

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทอาจมีลักษณะย่อยที่แตกต่างกันแต่ลักษณะหลักของการดำเนินการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะทั่วๆ ไปที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเป็นการสนทนาที่มีประเด็นในการสนทนาที่เฉพาะเจาะจง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกอย่างอิสระตามความคิดเห็นความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตน

**4.3 ขั้นตอนการเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม**

4.3.1 การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้ว จะต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาสร้างแนวคำถามหรือกรอบคำถามในการ สนทนากลุ่ม โดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ ประเด็นคำถามที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น

4.3.2 กำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ และยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญ ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous Group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสะดวกใจในการสนทนา และกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขนาดของกลุ่มควรมีจำนวน 7-8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถอภิปรายตอบโต้กันดีที่สุด เป็นขนาดของกลุ่มที่ช่วยทำให้การสนทนาที่มีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็นซักถาม ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไปก็จะทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยาก หรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้

4.3.3 การกำหนดบุคลากรในการสนทนากลุ่ม ควรประกอบด้วย 1) ผู้ดำเนินการ (Moderator) เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็นหรือแนวคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนลึกซึ้ง และตรงประเด็น ผู้ดำเนินการจะต้องรู้และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและวิธีการควบคุมประเด็นในการสนทนา ดังนั้น การที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มได้เองก็จะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้ง แต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเองอาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน 2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note Taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนา โดยจดทุกคำพูดและจดอากัปกิริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และ 3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นผู้คอยดูแลเอื้ออำนวยความสะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกเทป และดูแลไม่ให้มีการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม

4.3.4 การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง หรือ MP3 หรือ MP4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการสนทนา คำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหากัน การบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่องเพื่อป้องกันการสูญหายและจะทำให้เสียงมีความชัดเจน

4.3.5 การกำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จัก มีความเป็นส่วนตัว เงียบ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการสนทนากลุ่มและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนา

4.3.6 การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนา เป็นการแสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนากลุ่มและเพื่อเป็นของที่ระลึก ในการเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทน และค่าพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีค่าใช้จ่าย หรือค่าเสียเวลา แต่ในบางกรณีโดยเฉพาะหากเป็นกรณีสนทนากลุ่มในชุมชนและเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน นักวิจัยหลายคนอาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท และการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย

4.3.7 การกำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่มซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์ หรือประเด็นที่สนทนา หรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

**แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม**

แนวคำถามหรือประเด็นในการสนทนากลุ่มเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสนทนากลุ่ม นักวิจัยจำเป็นต้องกำหนดแนวคำถามที่มีความเหมะสมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือคำตอบที่ผู้วิจัยต้องการ โดยแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ควรประกอบด้วยคำถามใน 3 ลักษณะ คือ คำถามนำ คำถามหลัก ซึ่งเป็นคำถามที่มุ่งตอบคำถามการวิจัย และคำถามเพื่อสรุป คำถามทั้ง 3 ลักษณะนี้มีรายละเอียด ดังนี้

**คำถามนำ** เป็นคำถามที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเข้าสู่ประเด็นการสนทนา เป็นคำถามเปิดกว้างๆ ที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกสบาย ๆ ในช่วงเริ่มต้นสนทนา โดยส่วนใหญ่จะไปนำไปสู่ประเด็นการวิจัยที่ต้องการคำตอบโดยตรง เช่น อาจเกริ่นนำว่า “วันนี้ เราจะมาคุยกันในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการตามโครงการ DLTV ในโรงเรียน”

**คำถามหลัก** เป็นคำถามที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัย อาจประกอบด้วยคำถามหลัก (Main Questions) และคำถามรอง (Sub Questions) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นรายละเอียดที่ต้องการขยายคำถามหลักเพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ชัดเจนขึ้น รวมทั้งคำถามที่จะใช้เพื่อให้

ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ขยายความหรือบอกเล่าบางสิ่งบางอย่างที่มักไม่เปิดเผยง่าย ๆ เป็นการ “ล้วงคำตอบ” เรียกว่า เป็นคำถามแบบตะล่อมกล่อมเกลา (Probe Questions)

**คำถามเพื่อการสรุป** เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เพื่อตรวจสอบว่า มีประเด็นที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มอาจยังไม่มีโอกาสได้กล่าวถึง หรืออยากเติมเต็มข้อมูลที่มีความสำคัญในการสนทนากลุ่ม

สำหรับการสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่มนั้น สิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นเรื่องแรก คือ ควรเป็นคำถามที่ตรงกับคำถามการวิจัยหรือสิ่งที่ต้องการคำตอบ และควรเป็นคำถามเปิดที่ง่าย ตรงไปตรงมา เป็นคำถามที่ใช้ในการถามสมาชิกทุกคน โดยสมาชิกทุกคนสามารถให้ข้อมูลและบอกความรู้สึกได้ ไม่ใช่เพื่อถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง และในแต่ละคำถามไม่ควรถามในหลาย ๆ ประเด็น ควรถามเพียงประเด็นเดียว รวมทั้งไม่เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบเพียงว่า “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” เท่านั้น นอกจากนั้น ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มเกิดความรู้สึกถูกคุกคามหรือรู้สึกอึดอัดที่จะตอบคำถาม และการใช้คำถามควรพิจารณาภาษาให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งในด้านความรู้ และบริบททางวัฒนธรรมด้วย

### 4.4 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการสนทนากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการ ดังนี้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์ และ พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556 อ้างถึงใน เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562)

4.4.1 ระยะก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น อายุ อาชีพ ลักษณะงาน การศึกษา หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการสนทนากลุ่ม

4.4.2 ระหว่างการสนทนากลุ่ม

1) ผู้ดำเนินการต้องเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างผู้ดำเนินการกับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนารู้จักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนาเพิ่มเติม

2) ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการสนทนากลุ่ม ตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล สิทธิของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความสมัครใจในการร่วมสนทนา

3) การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการสนทนา เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

4) การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

5) การเริ่มต้นการสนทนาด้วยคำถามนำ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การสนทนา (Small Talk) เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะสนทนา ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนารู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักได้

6) เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลัก ผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ทั้งคำถามหลัก คำถามรอง และคำถามตะล่อมกล่อมเกลา ซึ่งอาจใช้คำพูด การถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้พูดคุยกันเองซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพูดกับผู้ดำเนินการกลุ่มเท่านั้น การให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูด และพยายามลดบทบาทของผู้ที่ครอบงำกลุ่มโดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่น ๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพ หรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำว่า ประเด็นดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้า รวมทั้งการแสดงความสนใจในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่น ๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มการสนทนากลุ่ม

7) บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง ผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่มควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น โดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นแตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งกัน

8) ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่สนทนา และไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็น ควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ

9) ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียง อภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ประเด็นคำถามที่ใช้อาจมีการปรับประเด็นหรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้

4.4.3 ระยะการจบการสนทนากลุ่ม

ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการมอบของที่ระลึก และขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีกครั้ง หากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติม

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นักวิจัยนิยมนำมาใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สามารถประหยัดเวลาและงบประมาณ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา และผู้ดำเนินการกลุ่มที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำกลุ่ม

**ตอนที่ 5 เจตคติ**

**5.1 ความหมายของเจตคติ**

เจตคติ (Attitude) มาจากคำว่า Aptus เป็นภาษาลาติน บางครั้งแปลคำนี้ว่า ทัศนคติ หรือ ท่าที ปัจจุบันคำนี้ก็ยังแพร่หลายอยู่ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่ คือ เจตคติ โดยมีความต้องการให้ศัพท์ทันสมัยมากขึ้น เจตคติ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการจูงใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผลทั้งนี้เจตคติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง มีผู้ให้ความหมายของคำว่าเจตคติไว้หลากหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

วิภาส ทองสุทธิ์ (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า เจตคติ หมายถึง ถ้อยคำที่เกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสิน เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ทั้งนี้ เจตคติไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับค่านิยม (Values) เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่เจตคติเป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบแต่ทั้งสองอย่างก็ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่อย่างแยกไม่ออก

นิติพล ภูตะโชติ (2560) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่า ชอบ ไม่ชอบ ลำเอียง เฉย ๆ ซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ เป็นการประเมินจากสิ่งที่ได้พบเห็น การรับรู้ อารมณ์ ความคาดหวัง และจะมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ และยังสามารถเกิดปฏิกิริยาและพฤติกรรมออกมาภายนอกให้เห็นได้ เช่น ท่าทาง คำพูด การกระทำ แต่เจตคติส่วนมากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์มากกว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก

เจษฎา นกน้อย (2560) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกและความเชื่อที่กำหนดการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่ ซึ่งมีผลให้บุคคลแสดงการกระทำ ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติตนของพวกเขา

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในเบื้องต้น ซึ่งสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบนั้นอาจเป็นสถานการณ์ บุคคล หรือแนวคิด

โดยที่ปฏิกิริยาดังกล่าว อาจเป็นแนวคิดทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อสิ่งเร้าดังกล่าวนั้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับภูมิหลังและประสบการณ์ในอดีตทางด้านการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าของผู้นั้น

สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นการรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา อีกทั้งเป็นลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

**5.2 องค์ประกอบของเจตคติ**

ลัดดา กิตติวิภาต (2554) แยกเจตคติออกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ได้ 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิด (Cognitive Component) หมายถึงความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การว่ายน้ำเป็นสิ่งที่ดีสำหรับเรา ผู้หญิงฉลาดมากกว่าผู้ชาย องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความคิดจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา

2. องค์ประกอบทางด้านความูรู้สึก (Affective Component) อารมณ์หรือความูรู้สึกกับความคิดจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันองค์ประกอบทางด้านนี้จึงประกอบด้วยการประเมินความรู้สึก ความชอบหรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคล โดยจะออกมาในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบ มีความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี องค์ประกอบทางค้านความรู้สึกจึงแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความรู้สึกทางบวก (ความพึงพอใจ) เช่น ความเคารพนับถือความชอบพอ ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

2.2 ความรู้สึกทางลบ (ความไม่เพึงพอใจ) เช่น ความกล้ว ความรู้สึกรังเกียจ ดูถูก ขยะแขยง เป็นต้น ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติ หรือศูนย์กลางของเจตคติ เนื่องจากความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำเป็นพฤติกรรมภายนอกของบุลคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิดและความรู้สึก เราจึงอนุมานเจตคติของบุคคลได้จากสิ่งที่เขาพูดหรือสิ่งที่เขาทำเฉย ๆ อย่างไรก็ดีเจตคติของบุคคลไม่ได้สอดคล้องกับพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกเสมอไป สิ่งที่บุคคลกล่าวอาจไม่ได้ปฏิบัติตรงตามที่เขาพูดเมื่ออยู่ในสภาพการณ์นั้นจริง ๆ ก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมเท่านั้น พฤติกรรมที่คนเราแสดงออกอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น บุคคลทำตามบรรทัดฐานของสังคม เป็นต้น

นิติพล ภูตะโชติ (2560) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ให้ความเห็นว่า เจตคติของบุคคลเป็นการแสดงออกมาถึงความรู้สึก ความเข้าใจของบุคคลนั้นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่พบเห็น แต่ละบุคคลจะประเมินคุณค่าของสิ่งเร้านั้น โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจเดิมที่เขามีอยู่เพื่อเป็นเครื่องมือ ความรู้ความเข้าใจดังกล่าวอาจมาจากความเชื่อของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งความเชื่อของคนอาจสนับสนุนหรือขัดขวางเพื่อให้เกิดความรู้สึกในทางดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ในการแสดงออกด้านพฤติกรรมหรือปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้า ย่อมแสดงให้เห็นถึงเจตคติหรือความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ดังนั้น การพิจารณาองค์ประกอบของเจตคติจะประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นความรู้ความเข้าใจหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า บุคคลจะมีความเข้าใจต่อสิ่งเร้าได้มากหรือน้อยเพียงใด อาจมีผลมาจากความรู้ สติปัญญา ความเชื่อของบุคคลแต่ละคน เช่น ผู้บริหารมีความเข้าใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องการทำงานอย่างเป็นอิสระ สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องควบคุม ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องควบคุมการทำงานมากนัก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในทางที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นเรื่องของความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งเป็นการประเมินสิ่งต่าง ๆ ว่าดี เลว ต้องการ ไม่ต้องการ ชอบ ไม่ชอบ เฉย ๆ ความรู้สึกดังกล่าวที่บุคคลแสดงออกมาอาจมีปฏิกิริยาตอบโต้สนับสนุนหรือขัดขวาง เช่น ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกไม่ชอบผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน ดังนั้นจึงมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด จับผิดในการปฏิบัติงาน ไม่ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกในทางลบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นแนวโน้มเอียงของบุคคลที่จะประพฤติและปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน เป็นผลมาจากความคิดความเชื่อความรู้สึกของบุคคลดังกล่าวต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น ดังตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมแสดงออกมาในลักษณะมีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด มีการจับผิดในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมในทางลบ แต่ในทางตรงข้าม ถ้าผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกมาจะเป็นลักษณะที่ดี สร้างสรรค์ เป็นกำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติ ประกอบด้วยความคิด ความเชื่อในสภาพการต่าง ๆ ทางสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล โดยจะแสดงออกมาในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ วัดได้จากปฏิกิริยาทางร่างกาย และการกระทำที่สังเกตได้ สามารถเกิดได้ในลักษณะของการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่างๆ ในทางบวกหรือทางลบ

**5.3 โครงสร้างของเจตคติ**

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562) ได้กล่าวไว้ว่า โดยปกติแล้วเจตคติจะมีตำแหน่งไม่คงที่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ ในมุมมองของเจตคติมีโครงสร้างที่สำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ความพอใจของบุคคล (Person's Affect) เกิดจากความรู้สึกที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือที่ได้รับโดยตรง ความพอใจมีความคล้ายคลึงกับอารมณ์ เช่น คนส่วนใหญ่จะมีปฏิกิริยาต่อคำว่า "รัก" "เกลียด" หรือ "สงคราม" เช่นเดียวกับการที่นักศึกษาไม่ชอบวิชาบางวิชาซึ่งถ้าวิชานั้นเป็นวิชาเลือกเขาอาจจะไม่เลือกเรียนในรายวิชานั้น แต่ถ้าเป็นวิชาเอกหรือวิชาบังคับอาจจะทำให้เขามีความว้าวุ่นใจ

2. ความตระหนัก (Cognition) คือความรู้สึกที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณอาจเชื่อว่าคุณจะชอบวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะเป็นวิชาที่มีตำราเรียนดีมาก และเวลาเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสม ผู้สอนเก่ง การรับรู้ในสิ่งดังกล่าวอาจจะถูกทั้งหมดหรือบางส่วนหรืออาจจะผิดทั้งหมดก็ได้ ความตระหนักจะอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ (Perception) ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นจริง

3. ความตั้งใจ (Intention) คือองค์ประกอบของทัศนคติที่นำไปสู่พฤติกรรม เช่น ถ้าคุณชอบอาจารย์ผู้สอน คุณจะตั้งใจเรียนในวิชาที่เขาสอน ความตั้งใจไม่สามารถจะแปลงออกมาเป็นพฤติกรรม ปกติคุณอาจจะตั้งใจทำในสิ่งในสิ่งหนึ่ง แต่ในเวลาต่อมาความตั้งใจนั้นอาจเปลี่ยนไปได้

สรุปได้ว่า เจตคติมีโครงสร้างที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ ความพอใจของบุคคลที่ยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นหรือที่ได้รับโดยตรง ความตระหนักที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และความตั้งใจที่นำไปสู่พฤติกรรม

**5.4 การวัดเจตคติ**

เนื่องจากเจตคติเป็นมโนภาพ (Concept) ที่วัดได้ยาก เครื่องมือที่ใช้ในการวัดจึงมีหลายรูปแบบ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้เสนอวิธีการวัดเจตคติไว้ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการพูดคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีการจดบันทึกไว้อย่างถูกต้อง หรืออัดเสียงคำตอบไว้แล้วนำมาวิเคราะห์ในภายหลัง การสัมภาษณ์จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งข้อมูลในอดีตและปัจจุบันและอนาคต

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เก่าที่สุด การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองดูและการจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีแบบแผน การวัดเจตคติโดยการสังเกตนี้ผู้ศึกษาจะต้องอนุมานเจตคติของบุคคล เป้าหมายพฤติกรรมที่เขาแสดง ในการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลนี้ผู้สังเกตจะต้องสังเกตพฤติกรรมตามธรรมชาติของบุคคล

3. การรายงานตนเอง (Self–report) เครื่องมือแบบนี้ต้องการให้ผู้ถูกสอบแสดงความรู้สึกของตนเองตามสิ่งเร้าที่เขาได้สัมผัส นั่นคือ สิ่งเร้าที่เป็นข้อความ ข้อคำถาม หรือเป็นภาพเพื่อให้ผู้สอบแสดงความรู้สึกออกมาอย่างตรงไปตรงมา

4. เทคนิคการจินตนาการ (Projective Technique) เป็นการวัดเจตคติโดยการใช้คำถามตรง ๆ ซึ่งแสดงเจตคติของผู้ถามว่าต้องการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับผู้ถูกถามนั้น บางครั้งผู้ถูกถามอาจมีปฏิกิริยาต่อคำถามที่ถูกถามนั้น เช่นอาจยินดีตอบ หรือเลือกตอบตามความเห็นสมควรหรือเสแสร้งให้ต่างไปจากความเป็นจริง ดังนั้น กรณีที่ผู้ศึกษาไม่แน่ใจว่าเรื่องที่ต้องการศึกษาจะถูกปิดบัง หรือจะได้ข้อมูลเพียงบางส่วนอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลทางอ้อมซึ่งเป็นการวัดที่จะสะท้อนให้เห็นลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการ วิธีเทคนิคจินตนาการมี 3 วิธี คือ

4.1 วิธีการต่อให้จบประโยค (Sentence Completion) วิธีการนี้ใช้ในการวัดเจตคติที่อยู่ใต้จิตสำนึก ผู้ศึกษาจะให้ประโยคมาส่วนหนึ่งซึ่งจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ถูกถามเกิดการตอบสนองไปในทางต่าง ๆ กัน แล้วให้แสดงความรู้สึกนึกคิดออกมาโดยต่อประโยคให้จบ

4.2 วิธีการโยงความสัมพันธ์ของคำต่าง ๆ (Word Association) วิธีการนี้ผู้ศึกษาจะใช้คำแทนข้อความ แล้วให้ผู้ตอบบอกว่าได้ยินสิ่งนั้นแล้วคิดอะไร เป็นสิ่งแรก การวัดวิธีการนี้มี 2 ลักษณะ คือ เนื้อหา หรือคำที่ผู้ตอบตอบมา และระยะเวลาในการคิดหาคำตอบในบางครั้งผู้ตอบอาจใช้เวลาในการนึกหาคำอื่นที่จะมาใช้แทนสิ่งที่นึกถึง เนื่องจากไม่อยากตอบคำถามนั้นหรืออาจเป็นคำที่สังคมไม่นิยม เช่น เงิน ฆาตกร เป็นต้น

4.3 วิธีการเล่าเรื่องราวจากภาพ (Story Telling) วิธีการนี้ผู้ศึกษาจะใช้ภาพเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลตอบสนอง คำบอกเล่าจากภาพจะทำให้เห็นถึงเจตคติของบุคคลเหล่านั้น ภาพที่ใช้นั้นมีภาพถ่ายที่ชัดเจน ภาพวาดที่เหมือนของจริง ภาพถ่ายที่จงใจทำให้ภาพพร่ามัวไม่ชัดเจนตลอดจนภาพหยดหมึกบนกระดาษ

5. การวัดทางสรีระภาพ (Physiological Measurement) วิธีการวัดทางสรีระภาพเป็นการใช้เครื่องไฟฟ้า หรือเครื่องมืออื่น ๆ ในการสังเกตการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เนื่องจากเจตคติส่วนหนึ่งที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น และความรู้สึกนี้อาจจะรุนแรงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นโดยสิ่งที่เขาชอบ หรือเขาไม่ชอบจะทำให้ระดับอารมณ์ในนั้นของเขาเปลี่ยนไปถ้าใช้เครื่องมือวัดทางสรีระภาพที่ใช้วัดเจตคตินี้ คล้ายกับเครื่องมือทางการแพทย์มีราคาสูง และผู้ใช้จะต้องมีความรู้ทางสรีรศาสตร์อย่างดี การใช้เครื่องมือเหล่านี้จึงยังไม่แพร่หลายนัก วิธีการวัดทางสรีระภาพ ได้แก่ การวัดความต้านทานทางกระแสไฟฟ้าของผิวหนัง (Galvanic Skin Response) การขยายลูกนัยน์ตา (Pupil Dilation) การวัดปริมาณของฮอร์โมนบางชนิด เช่น เอซีทีเอช (ACTH) และ ไฮโดรคอร์ติโซน (Hydrocortisone)

สรุปได้ว่า การวัดเจตคติเป็นการวัดการแสดงออกของความคิดเห็นของบุคคล สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีสามารถนำมาใช้ได้กับกลุ่มที่ต้องการศึกษาที่แตกต่างกันไป ซึ่งผลที่ได้สามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบวัดเจตคติได้อย่างเหมาะสม และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดเจตคติมีหลายรูปแบบ ดังนั้นการที่เราจะเลือกวิธีการใดในการวัดเจตคติก็ต้องดูกลุ่มตัวแปรที่เราจะนำเครื่องมือไปใช้ให้เหมาะสม

**5.5 มาตรวัดเจตคติ**

ชนิดของมาตรวัดเจตคติที่นิยม มี 4 ชนิด (จินตนา กุลทัพ, อ้างถึงใน อุสา อุทัย, 2555) ได้แก่

**5.5.1 มาตรวัดของเทอร์สโตน**

ลักษณะของมาตรวัดของเทอร์สโตน (Thurstone) ได้ให้ความเห็นว่า เจตคติจะวัดโดยตรงไม่ได้ แต่จะต้องวัดจากการแสดงออกในรูปของความคิดเห็นหรือภาษาพูด ซึ่งอาจวัดได้ไม่แน่นอนนัก มีผู้ให้คำแนะนำว่าควรจะวัดเจตคติจากพฤติกรรมที่แสดงออกจริง ๆ แต่มีผู้คัดค้านว่าบางทีอาจคลาดเคลื่อนได้ เพราะพฤติกรรมของคนเราอาจบิดเบือนจากเจตคติที่มีอยู่จริง ดังนั้น เทอร์สโตนจึงให้ความเห็นว่าทั้งภาษาพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นเพียงเครื่องชี้ทัศนคติเท่านั้น ซึ่งจะต้องมีความคลาดเคลื่อนตามหลักของการวัดผลบ้าง เขาจึงใช้การวัดเจตคติจากคำตอบว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” กับข้อความในแบบวัดเจตคติ แต่จะต้องไม่สรุปเอาเองว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติในข้อที่ตนเองเห็นด้วย ข้อความในแบบวัดเจตคติไม่ว่าแบบใด เทอร์สโตน (Thurstone) ได้ให้ความเห็นว่าต้องไม่เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความจริง เพราะคำตอบของผู้ตอบต่อข้อความที่เป็นจริงจะไม่แสดงให้เห็นเจตคติของผู้ตอบต่อสิ่งนั้นๆ

**5.5.2 มาตรวัดของลิเคิร์ท**

ลักษณะมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert’s Scale) เป็นที่นิยมพอ ๆ กับแบบวัดเจตคติของเทอร์สโตน ในแบบวัดเจตคติของลิเคอร์ทกำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดเจตคติ คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดเจตคติ ซึ่งลิเคิร์ท ถือว่าผู้มีเจตคติต่อสิ่งใดก็ย่อมจะมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุน สิ่งนั้นจะมีมากและโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นก็จะมีอยู่น้อย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็จะมีน้อย และโอกาสจะตอบเห็นด้วยกันกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

**5.5.3 มาตรวัดของกัทท์แมน**

ลักษณะมาตรวัดของกัทท์แมน (Gattman's Scale) ประกอบด้วยข้อคิดเห็นหลาย ๆ ข้อคล้ายกับมาตรวัดของเทอร์สโตน ซึ่งต่างกันในวิธีการสร้างและการเรียงข้อคิดเห็นซึ่งแสดงความเข้มแตกต่างกัน ประโยคที่มีความเข้มต่ำจะเรียงไว้บนสุดและประโยคความเข้มสูงสุดจะเรียงไว้ข้อสุดท้าย ดังนั้น ถ้าเขาเลือกตอบข้อ 3 เขาต้องตอบข้อ 1 และข้อ 2 ด้วย

**5.5.4 มาตรวัดของออสกูด**

ลักษณะมาตรวัดของออสกูด (Osgood's Scale) ประกอบด้วยหัวข้อหรือความคิดรวบยอด (Concept) ที่ต้องการศึกษาและคำคู่ คุณศัพท์ที่ตรงกันข้ามกันตั้งแต่ 1 คู่ขึ้นไปตรงกลางระหว่างคำคู่คุณศัพท์และคู่จะเป็นตัวเลข บอกระดับความรู้สึกที่ต่างกัน

จากมาตรวัดเจตคติทั้ง 4 ชนิด จะพบว่ามาตรวัดเจตคติของลิเคอร์ทสร้างง่ายและวิเคราะห์ไม่ยาก การสร้างแบบวัดเจตคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) ครั้งแรกจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้อง ในสิ่งที่จะรักษาให้ได้มากที่สุด นำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งต่อข้อความแต่ละข้อ การเปรียบเทียบเจตคติให้เป็นคะแนนข้อความที่สนับสนุนคำตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ จนถึงคำตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้านถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อย ๆ จนถึงตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน ซึ่งขั้นตอนในการสร้างมีดังนี้

1) เขียนข้อคิดเห็นทั้งประโยคนิมานและนิเสธให้มีจำนวนมากข้อ ให้ระดับความเข้ม 5 ระดับ

2) นำข้อคิดเห็นทั้งชุดไปให้ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index)

3) นำข้อคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาเรียบเรียงใหม่เป็นมาตรวัด 1 ชุด พร้อมเขียนคำชี้แจงในการตอบ

4) นำมาตรวัดชุดนี้ไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 60 คน

5) นำมาตรวัดมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

6) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

7) เขียนคำชี้แจงวิธีตอบ พร้อมจัดพิมพ์เป็นชุดของมาตรวัดฉบับสมบูรณ์

การให้คะแนนประโยคนิมาน ระดับความเข้ม 5 ระดับ

| | | |
|---|---|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วย | 4 | คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 2 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | คะแนน |

การให้คะแนนประโยคนิเสธ ระดับความเข้ม 5 ระดับ

| | | |
|---|---|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 | คะแนน |
| เห็นด้วย | 2 | คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | 3 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | 4 | คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 | คะแนน |

8) การหาค่าเจตคติรายบุคคล หาคะแนนรวมแล้วหารด้วยจำนวนข้อ

9) การหาค่าเจตคติรายกลุ่ม หาได้โดยหาผลรวมของคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลหารด้วยจำนวนคนทั้งหมด

10) การแปลความหมายของมาตรวัดที่มีตัวเลือก 5 ระดับ

| | | | |
|---|---|---|---|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ | 4.50 ขึ้นไป | หมายถึง | เจตคติที่ดีมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.50 – 4.49 | หมายถึง | เจตคติที่ดี |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.50 – 3.49 | หมายถึง | เจตคติปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | เจตคติที่ค่อนข้างไม่ดี |
| ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า | 1.50 | หมายถึง | เจตคติที่ไม่ดีอย่างยิ่ง |

สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือความเชื่อของแต่ละบุคคล อันเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ แล้วก็จะกระตุ้นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ สามารถวัดได้โดยตรงจากเครื่องมือวัดได้ และวัดได้ตามลักษณะขององค์ประกอบนั้นๆ

**ตอนที่ 6 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน**

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูผู้สอนต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา ทั้งในด้านของหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เพื่อที่จะได้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบที่หลากหลายและมีความเหมาะสม เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

สมพร ญาณสูตร (2558) ได้กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ คุณลักษณะ รวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่ครูจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

**ตอนที่ 7 ความพึงพอใจ**

**7.1 ความหมายของความพึงพอใจ**

สุวิมล คำย่อย (2555 : 30) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งแสดงออกในด้านบวกหรือลบที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

Strauss & Sayless (1960) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตาม หน่วยงานหรือองค์กร

Applewhite (1965) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่องาน

Schermerhorn (1984) แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ เป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึก ในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจ ประทับใจ จากการได้รับการตอบสนองความต้องการและมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จ หรือประทับใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับ โดยสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การจัดการเรียนรู้ใด ๆ ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ การเรียนรู้นั้นจะต้องสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมโดยสังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออกทางพฤติกรรม

**7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ**

Korman (1977 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

Manford (1972 อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง, 2542) ได้จำแนกความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, A.H., Herzberg. F และ Likert R. โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำมองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake R.R., Mouton J.S. และ Fiedler R.R.

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจจากรายได้เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น ๆ กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการมองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ Crogier M. และ Coulder G.M.

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

**ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์**

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์

มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน (Maslow, 1970) ได้แก่

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก

4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง

ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกันเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า ระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วนในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด

**7.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ**

สุทธิศรี ม่วงสวย (2550) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในการบริการเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะถ้าผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย จะช่วยพัฒนาคุณภาพของการบริการและการดำเนินงานบริการให้ประสบความสำเร็จ และสร้างความรู้สึกที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริการ

มาริษา ไกรงู (2553) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการบริการเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานบริการ ซึ่งนับว่าความพึงพอใจทั้งสองลักษณะมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของการบริการ และการดำเนินงานบริการให้ประสบความสำเร็จ เพื่อสร้างและรักษาความรู้สึกที่ดีต่อบุคคล ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการบริการในด้านความสะดวกในการเข้าถึงบริการ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้บริการตามบทบาทหน้าที่และปฏิกิริยาตอบสนองการบริการต่อผู้รับบริการ ความรับผิดชอบต่องาน การใช้ภาษาสื่อความหมายและ

การปฏิบัติตนในการให้บริการ สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าด้วยไมตรีจิตของการบริการที่แท้จริง

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2555) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการ และความพึงพอใจในงานของพนักงานซึ่งนับว่าความพึงพอใจทั้ง 2 ลักษณะ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของการบริการ และการดำเนินงานบริการให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างและรักษาความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการบริการ

สุกัญญา สีลาดเลา (2557) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานเกี่ยวกับการให้บริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของงานบริการก็คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของงานหรือการบริการ สร้างและรักษาความรู้สึกที่ดีแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และยังช่วยให้งาน หรือการบริการนั้นประสบความสำเร็จ

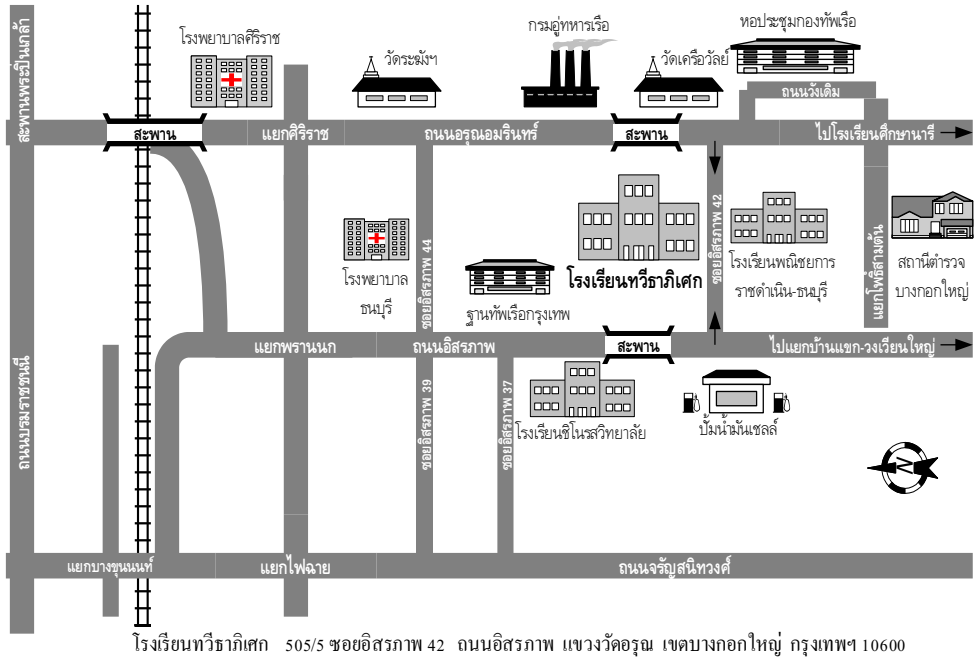
**ตอนที่ 8 บริบทโรงเรียนทวีธาภิเศก**

**8.1 ข้อมูลทั่วไป**

| | |
|---|---|
| ชื่อสถานศึกษา | โรงเรียนทวีธาภิเศก |
| สถานที่ตั้งโรงเรียน | เลขที่ 505/5 ถนนอิสรภาพ ซอยอิสรภาพ 42 แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600<br>โทรศัพท์ 0-2465-0072, 0-2465-5156, 0-2472-1700<br>โทรสาร 0-2472-0988, 0-2465-0114, 0-2465-0550, 0-2465-2882, 0-2472-4855<br>Website : www.taweethapisek.ac.th<br>E-mail : admin@taweethapisek.ac.th |
| ขนาด/ประเภท/ สังกัด | เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ประเภทนักเรียนชาย<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1<br>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>กระทรวงศึกษาธิการ |
| วันสถาปนาโรงเรียน | 19 กรกฎาคม 2441 |

สัญลักษณ์

| | |
|---|---|
| เครื่องหมายประจำโรงเรียน | เหรียญทวีธาภิเศก เป็นเหรียญที่สร้างขึ้น ในการบำเพ็ญพระราชกุศลทวีธาภิเศก และทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้สร้างโรงเรียนขึ้น โรงเรียนจึงใช้สัญลักษณ์ภาพเหมือนรูปเหรียญทวีธาภิเศก เป็นตราประจำโรงเรียนให้นักเรียน ครูและบุคลากร น้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของรัชกาลที่ 5 |
| อักษรย่อ | ท.ภ. |
| ปรัชญาของโรงเรียน | ความรู้และจริยธรรมเพื่อชีวิต |
| คติธรรมประจำโรงเรียน | อตฺตานำ นาติวตฺ เตยยำ (บุคคลไม่ควรลืมตน) |
| สีประจำโรงเรียน | เขียว - ขาว |
| ดอกไม้ประจำโรงเรียน | ดอกแก้ว |
| การคมนาคม-ขนส่ง | ทางรถยนต์ มีรถประจำทางผ่านโรงเรียน คือ ถนนอิสรภาพ สาย 56, 40, 149, ปอ. 177 ถนนอรุณอัมรินทร์ สาย 57 ทางเรือ อยู่ใกล้ท่าเตียน มีเรือด่วนเจ้าพระยาและเรือข้ามฟากมายังท่าวัดอรุณ ฯ |
| เปิดสอนระดับชั้น | มัธยมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 6 |
| พื้นที่บริการ | แขวงวัดอรุณ แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ แขวงศิริราช แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย แขวงบางขุนศรี แขวงอรุณอมรินทร์ แขวงวัดกัลยาณ์ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี แขวงคลองสาน แขวงสมเด็จเจ้าพระยา เขตคลองสาน แขวงคลองต้นไทร |




โรงเรียนทวีธาภิเศก 505/5 ซอยอิสรภาพ 42 ถนนอิสรภาพ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600
โทรศัพท์. 0-2465-0072 , 0-2465-5156 โทรสาร. 0-2465-0988

**ภาพที่ 2** แผนที่โรงเรียนทวีธาภิเศก

### 8.2 ประวัติความเป็นมา โรงเรียนทวีธาภิเศก

โรงเรียนทวีธาภิเศก เป็นโรงเรียนซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้สร้างขึ้น เนื่องในวโรกาสที่ครองราชย์สมบัตินานเป็นสองเท่าของรัชกาลพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย พระบรมอัยกาธิราช เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2441 ทรงบริจาคพระราชทรัพย์ร่วมกับพระบรมวงศานุวงศ์ฝ่ายใน สร้างโรงเรียน ณ บริเวณวัดอรุณราชวรารามฯ เพื่ออุทิศถวายแด่พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย และได้พระราชทานนามโรงเรียนแห่งนี้ว่า “โรงเรียนทวีธาภิเศก”

การบำเพ็ญพระราชกุศลทวีธาภิเศก ณ พระที่นั่งอัมรินทรวินิจฉัย และสมโภชสิริราชสมบัติ ณ พระที่นั่งจักรีมหาปราสาท เนื่องในวโรกาสที่ครองราชย์สมบัตินานเป็นสองเท่าของรัชกาลพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2441 นั้น ได้มีการจัดทำเหรียญทวีธาภิเศก แจกให้ข้าราชการทั้งฝ่ายหน้าและฝ่ายในเป็นที่ระลึก ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนทวีธาภิเศกจึงถือวันที่ 19 กรกฎาคม ของทุกปีเป็น “วันทวีธาภิเศก”

ในปี พ.ศ. 2494 สมัยที่ นายวรสิทธิ์ อินทาปัจ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ได้ย้ายโรงเรียนมาตั้ง ณ บริเวณวัดนาคกลาง โดยย้ายนักเรียนชั้นมัธยมปลายบางส่วนมาเรียน ในปี พ.ศ. 2503 นักเรียนทั้งหมดย้ายมาเรียน ณ โรงเรียนทวีธาภิเศก และได้พัฒนาโรงเรียนให้เจริญขึ้น และมีอาคาร

เรียนเพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันมีอาคารเรียนรวมทั้งหมด 5 หลัง และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้สวยงาม สะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน โดยมีพระพุทธทวีธาภิเศกพุทธมณฑล พระพุทธทวีธาภิเศกสวัสดิ์มงคลอนุสาวรีย์พ่อขุนสุรชัยรณรงค์ และพระราชานุสาวรีย์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวทวีธาภิเศกทุกคน นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนทวีธาภิเศกมามีผู้บริหารโรงเรียนรวม 22 คน มีรายนามดังต่อไปนี้

| | |
|---|---|
| 1. ขุนอุปการศิลปะเศรฐ | พ.ศ. 2441 – 19 มิถุนายน 2450 |
| 2. นายพร้อม | 21 มิถุนายน 2450 – พ.ศ. 2454 |
| 3. พระบรรเจิดวิชาชาญ (นายชม บุญญาคง ป.ม.) | พ.ศ. 2454 – 11 พฤศจิกายน 2454 |
| 4. ขุนดรุณวิทย์วรเสษฐ (นายยง ศิลปคุปต์) | 12 พฤศจิกายน 2454 – 31 ตุลาคม 2459 |
| 5. ขุนวิสิษฐ์ดรุณกาล (นายบุบผา พลายสุต) | 1 พฤศจิกายน 2459 – มิถุนายน 2492 |
| 6. นายวรสิทธิ์ อินทาปัจ | 2 กรกฎาคม 2492 – 30 กันยายน 2508 |
| 7. นายเรวัต ชื่นสำราญ | 1 ตุลาคม 2508 – 31 พฤษภาคม 2517 |
| 8. นายสำเริง นิลประดิษฐ์ | 1 ตุลาคม 2517 – 30 กันยายน 2522 |
| 9. นายจงกล เมธาจารย์ | 1 ตุลาคม 2522 – 2 พฤศจิกายน 2527 |
| 10. นายสุชาติ ไชยมะโน | 2 พฤศจิกายน 2527 – 28 มิถุนายน 2531 |
| 11. นายสำราญ รัตนวิทย์ | 29 มิถุนายน 2531 – 30 กันยายน 2532 |
| 12. นายกนก จันทร์ขจร | 1 ตุลาคม 2532 – 30 กันยายน 2538 |
| 13. นายประสาร อุตมางคบวร | 1 ตุลาคม 2538 – 30 กันยายน 2541 |
| 14. นายสุธน จุลโมกข์ | 1 ตุลาคม 2541 – 30 กันยายน 2544 |
| 15. นายสุวัฒน์ อ้นใจกล้า | 1 ตุลาคม 2544 – 30 กันยายน 2547 |
| 16. นางสุกัญญา ภู่พันธาภักดิ์ | 1 ตุลาคม 2547 – 19 พฤศจิกายน 2551 |
| 17. นางสุมนมาศ วุฒิสง่าธรรม | 20 พฤศจิกายน 2551 – 30 กันยายน 2553 |
| 18. นายสมเกียรติ เจริญฉิม | 8 กุมภาพันธ์ 2554 – 19 พฤศจิกายน 2556 |
| 19. นายชัยอนันต์ แก่นดี | 23 ธันวาคม 2556 – 7 พฤศจิกายน 2557 |
| 20. นายชัยสิทธิ์ ดอนท้วม | 23 ธันวาคม 2557 – 27 ตุลาคม 2559 |
| 21. นายณรงค์ คงสมปราชญ์ | 7 กุมภาพันธ์ 2560 – 22 พฤศจิกายน 2562 |
| 22. นายประจวบ อินทรโชติ | 22 พฤศจิกายน 2562 – ปัจจุบัน |

วันที่ 22 พฤศจิกายน 2562 นายประจวบ อินทรโชติ ได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนทวีธาภิเศก เป็นลำดับที่ 22 และได้มุ่งมั่นที่จะทำให้นักเรียนเรียนเก่ง เป็นคนดี เป็นสุภาพบุรุษ เกิดความภาคภูมิใจในเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน สมศักดิ์ศรีในการเป็นโรงเรียนพระราชทาน

**8.3 ข้อมูลครูและบุคลากร และนักเรียน** (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563)

ผู้บริหาร จำนวน 4 คน

ข้าราชการครู จำนวน 125 คน

**ข้อมูลนักเรียน** จำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2563

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 406 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 486 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 453 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 390 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 419 คน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 386 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,540 คน

**8.4 สภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียน และสภาพชุมชนใกล้เคียง**

**สภาพแวดล้อม**

สภาพแวดล้อมของโรงเรียนทวีธาภิเศก ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 505/5 ซอยอิสรภาพ 42 ถนนอิสรภาพ แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ 13 ไร่ บริเวณใกล้เคียงโดยรอบเป็นชุมชนแวดล้อม ด้านหลังโรงเรียนติดกับคลองมอญเป็นเส้นทางการสัญจรทางน้ำสมัยก่อน และทิศตะวันออกติดกับวัดนาคกลางวรวิหาร เป็นแหล่งชุมชนเก่าแก่ย่านฝั่งธนบุรี อยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และศาสนาที่หลากหลาย เช่น วัดนาคกลางวรวิหาร วัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร กุฎีจีน โบสถ์ซางตาครู้สต์ กุฎีเจริญพาสน์ วัดราชสิทธารามราชวรวิหาร วัดระฆังโฆสิตารามราชวรวิหาร วัดเครือวัลย์วรวิหาร วัดชิโนรสาราม มีสถานที่ราชการใกล้เคียง คือ สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่ โรงเรียนชิโนรสวิทยาลัย โรงเรียนสตรีวัดระฆัง โรงพยาบาลศิริราช กองทัพเรือ โรงพยาบาลธนบุรี มีร้านค้า ร้านอาหาร อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนมาก คือ การค้าขาย รับราชการ และธุรกิจส่วนตัว

**บรรยากาศของโรงเรียน**

โรงเรียนมีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม น่าอยู่ อาคารและตึกมีสีเขียวทำให้เย็นตาเย็นใจ เอื้อต่อคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน ห้องเรียน ห้องน้ำสะอาด มีต้นไม้ ต้นแก้ว และซุ้มล้อเกวียนให้นักเรียนได้พักผ่อน อ่านหนังสือ ทำกิจกรรมในเวลาว่าง ครูดูแลเอาใจใส่นักเรียน นักเรียนเคารพครู มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นครอบครัวทวีธาฯ ที่มีความสุข

**สภาพชุมชนใกล้เคียง**

สภาพชุมชนโดยรอบเป็นชุมชนที่ตั้งบ้านเรือนมาแต่เดิมตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โรงเรียนทวีธาภิเศก ตั้งอยู่ในเขตเมืองที่เป็นชุมชนขนาดใหญ่แวดล้อม เขตบริการของโรงเรียนอยู่ใกล้สถานที่สำคัญ เช่น วัดอรุณราชวรารามราชวรมหาวิหาร สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่ กองบัญชาการกองทัพเรือ โรงเรียนวัดนาคกลาง โรงเรียนซิโนรสวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีพณิชยการราชดำเนิน โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาล ศิริราช นอกจากนี้ โรงเรียนยังเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้สะดวก

**ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**9.1 งานวิจัยในประเทศ**

ชัยภัทร ศรีขจร (2552) ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาและความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาสูงกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบนำตนเองมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้มากกว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจริญศักดิ์ อาจวิชัย (2554) ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพด้านการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จากการใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ ในครั้งนี้ ผลการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

อุสา อุทัย (2555) ได้ทำการศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการสอนของครูในระดับดี ( $\overline{X}$ =3.68)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4) ระบบเปิดเผยผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู และ 6) พื้นที่ย่อย ซึ่งกำหนดพื้นชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วาสนา เจริญไทย (2557) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง เศษส่วน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมเชิงรุกสูงกว่าปกติและความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าแบบปกติ และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

ฐาปณัฐ อุดมศรี (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยสรุปองค์ประกอบของรูปแบบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ 2) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ 4) การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม 5) โครงสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ 6) การเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม 7) แบบของผู้นำและ 8) แบบของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง

สมพร ญาณสูตร (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก พบว่าองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ 90 ตัวบ่งชี้ เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า สามารถจัดได้ใหม่เป็น 11 องค์ประกอบ 85 ตัวบ่งชี้ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.08 เรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ตามลำดับ คือ 1) การแบ่งปันอำนาจ มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การส่งเสริมภาวะผู้นำ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมี 9 ตัวบ่งชี้ 5) ค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรมี 10 ตัวบ่งชี้ 6) การเรียนรู้ร่วมกันมี 10 ตัวบ่งชี้ 7) การประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนมี 4 ตัวบ่งชี้ 8) โครงสร้างทางกายภาพที่สนับสนุนมี 8 ตัวบ่งชี้ 9) โครงสร้างทางทรัพยากรบุคคลมี 9 ตัวบ่งชี้ 10) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันมี 5 ตัวบ่งชี้ และ 11) การให้ข้อมูลย้อนกลับ มี 7 ตัวบ่งชี้ จากการนำตัว

บ่งชี้ที่ค้นพบไปทดสอบกับกลุ่มผู้รู้ชัดปรากฏว่า มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวบ่งชี้ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 85 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

สมุทร สมปอง (2558) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรูปทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ร่วมกับโรงเรียนพื้นที่วิจัยประชุมปฏิบัติการสร้างรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรูปทางวิชาชีพครู ตามบริบทของแต่ละโรงเรียน สรุปผลการพัฒนา ดังนี้ รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยที่เป็นองค์ประกอบร่วมของทั้ง 3 โรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1. การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมมี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เพื่อการเรียนรูปของนักเรียน 2) เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC 3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นกลุ่ม 2) พัฒนากระบวนการเรียนรูป 3) AAR (After Action Review) : แลกเปลี่ยนความสำเร็จในโรงเรียน 4. ผลที่คาดหวัง มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความรูปความเข้าใจการสร้างชุมชนการเรียนรูปของครู 2) นวัตกรรมการสอนของครู 3) ผลการเรียนรูปของนักเรียน 4) มีความเป็นกัลยาณมิตรในโรงเรียน

สันติวัฒน์ จันทร์ใด (2560) ได้ทำการศึกษา ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน CIPPA ที่บูรณาการกระบวนการเรียนรู้วรรณคดีที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และเจตคติต่อวรรณคดีไทยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน CIPPA ที่บูรณาการกระบวนการเรียนรู้วรรณคดีที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วรรณคดีสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน CIPPA ที่บูรณาการกระบวนการเรียนรู้วรรณคดีที่มีต่อเจตคติต่อวรรณคดีไทยไม่สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนที่ได้รับการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอน CIPPA ที่บูรณาการกระบวนการเรียนรู้วรรณคดีที่มีต่อเจตคติต่อวรรณคดีไทยไม่สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาถลดา บุษบงค์ (2563) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีระบบทีมร่วมมือร่วมใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้านคือ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และมีการประชุมคณะครู PLC ร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และครูได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเองเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อเป็นพลังในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ควรตั้งคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อสะท้อนคุณภาพงานของโรงเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ และมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อแก้ปัญหา

**9.2 งานวิจัยต่างประเทศ**

Richmond & Manokore (2010) วิจัยเรื่อง องค์ประกอบสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน (Identifying Elements Critical for Functional and Sustainable Professional Learning Communities) พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความร่วมมือและการเรียนรู้ของครู 2) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) การจัดการความรู้และการแนะนำ 4) ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน และ 5) การสร้างความยั่งยืนของการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสร้างและยืนยันว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ดังนี้ 1) พัฒนาความรู้ หลักการ แนวคิดและรูปแบบในการสร้างองค์ความรู้ และการประเมินความรู้ 2) เข้าใจความคิดและวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ใช้มาตรฐานและวิธีการวิจัยในการจัดการเรียนการสอน และ 4) มีการวิจารณ์เพื่อปรับเปลี่ยนหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนการสอน

Boone (2014) ทำวิจัยเรื่อง การใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในการเสริมสร้างการดำเนินงานและรูปแบบแนวคิดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Using Organizational Learning to Increase Operational and Conceptual Mental Models within Professional Learning Communities) พบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการปฏิรูปโรงเรียนในยุคนี้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมการรวมกลุ่มกันในองค์การ การปรับโครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับ

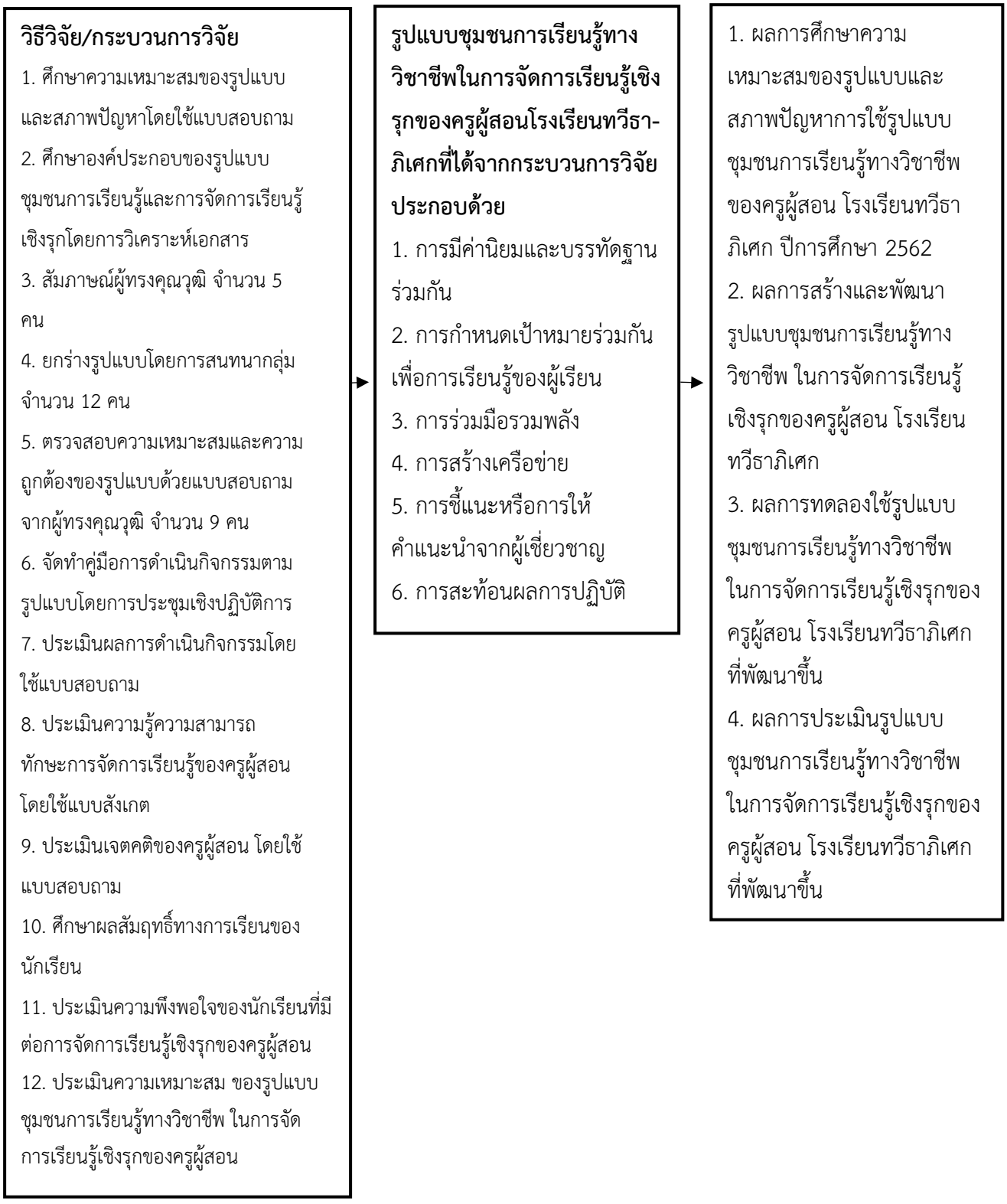
หน่วยงานย่อยเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพฤติกรรมทางวิชาชีพที่มุ่งเน้น 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความเป็นเจ้าของทุกคนเพื่อการตัดสินใจสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากรมืออาชีพ 3) การสร้างการเรียนรู้ภายในองค์กร 4) การประเมินการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ และ 5) การสร้างแผนงานเพื่อความยั่งยืน

Trecina (2017) ได้ทำวิจัยเรื่อง มิติของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Dimensions of Professional Learning Communities and Student Achievement in Data Coaching Schools) พบว่า PLC เป็นกลยุทธ์ปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่าง PLC มิติและความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย ภาวะและความเป็นผู้นำที่สนับสนุนค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้การปฏิบัติส่วนบุคคลที่ใช้ร่วมกัน เงื่อนไขสนับสนุนความสัมพันธ์และโครงสร้างเงื่อนไขการสนับสนุนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับมิติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Hairon et al. (2017) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (A Research Agenda for Professional Learning Communities: Moving Forward) เป็นเครื่องมือในการยกระดับวิชาชีพครูมีความน่าสนใจในระบบการศึกษาในแง่ของการปรับปรุงกระบวนการและผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินการ คือ การเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล และการมีส่วนรวมของครูเพื่อสนับสนุนความสามารถในการเรียนการสอนของโรงเรียน

**ตอนที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหรือพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) จากนั้นนำสารสนเทศที่ได้ทั้งหมดดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน โรงเรียนทวีธาภิเศก โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่เลือกอย่างเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่บุคลากรหลักของโรงเรียน ที่มีหน้าที่โดยตรงในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้วิจัย (ผู้อำนวยการโรงเรียน) 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ จำนวน 8 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน นำผลจากการสนทนากลุ่มมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 3




**ภาพที่ 3** กรอบแนวคิดในการวิจัย