

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ทวงศ์ บุญทองสังข์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและ
อาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
ชื่อผู้วิจัย ทวงศ์ บุญทองสังข์
ปีที่ดำเนินการ ปีการศึกษา 2563 - 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 3) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 4) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน สทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสังเกต แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพ และแบบสอบถามความพึงพอใจ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในการใช้หลักประชาธิปไตยร่วมกันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า 1) ดำเนินการอบรมครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ 2) การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตก่อนการจัด

กิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรม เท่ากับ 1.27 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม เท่ากับ 2.79 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม 3) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียน วัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาแบบฉบับครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาแบบฉบับวิจัยขอกราบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี นายสมยศ กระจ่างแจ้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี นายศุภชัย เวชกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี ดร.ประคอง รัศมีแก้ว ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแห่น วิทย์ฐานะเชี่ยวชาญ และ ดร.ทวัช บุญแสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพร้อมทั้งให้แนวคิดข้อเสนอแนะแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องมือ และแนวทางในการทำวิจัย

กราบขอพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้เข้าสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเข้าร่วมสนทนากลุ่ม ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูล และทุกคนที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จที่คอยเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณประโยชน์ของการพัฒนารูปแบบนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ ครู อาจารย์ ผู้เขียนหนังสือตำราทุกเล่มที่ผู้วิจัยได้รับแสงสว่างแห่งความรู้ในครั้งนี้

ทวงศ์ บุญทองสังข์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	39
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	78
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ.....	86
กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	109
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา.....	116
บริบทของโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	128
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	130
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	141
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	144
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	150

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	153
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	162
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	166
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	167
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	186
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	209
ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	244
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	249
สรุปผลการวิจัย.....	249
อภิปรายผลการวิจัย.....	256
ข้อเสนอแนะ.....	262
บรรณานุกรม	265

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	278
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ รายชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์ และ รายชื่อผู้เข้าสนทนากลุ่ม.....	279
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	285
ภาคผนวก ค คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	330
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้รูปแบบรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	359
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย.....	401
ภาคผนวก ฉ หนังสือราชการ.....	417
ประวัติผู้วิจัย.....	467

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	30
2.2 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	67
2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	75
2.4 การศึกษาองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 และในช่วงศตวรรษที่ 21.....	99
2.5 สรุปการสังเคราะห์กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC).....	113
3.1 แบบแผนของการวิจัยแบบกลุ่มเดียวสังเกตก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	156
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	167
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม.....	170
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม.....	171
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม.....	172
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย.....	174
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้.....	175
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์.....	176

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม.....	176
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน วัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม.....	177
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม.....	178
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย.....	179
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้.....	180
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์.....	181
4.14 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์ อุปถัมภ์).....	183
4.15 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	190
4.16 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ...	211
4.17 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อย ราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพโดย ภาพรวม.....	212

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอย ราษฎร์อุบลมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพด้าน ความยืดหยุ่นและการปรับตัว.....	214
4.19 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอย ราษฎร์อุบลมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพด้าน ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	217
4.20 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอย ราษฎร์อุบลมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพด้าน ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม.....	221
4.21 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอย ราษฎร์อุบลมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพด้าน การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ.....	224
4.22 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอย ราษฎร์อุบลมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพด้าน ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ.....	227
4.23 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัด พระพรหม(ซอยราษฎร์อุบลมภ์)โดยภาพรวม.....	230
4.24 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัด พระพรหม(ซอยราษฎร์อุบลมภ์)ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและ เพศศึกษา.....	231
4.25 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัด พระพรหม(ซอยราษฎร์อุบลมภ์)ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น.....	234
4.26 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	239

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	240
4.28 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	242
4.29 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	243
4.30 ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	245
4.31 ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	247

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
2.1 กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา.....	119
2.2 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม.....	120
2.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D Process).....	121
3.1 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	143
4.1 ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	189
4.2 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	208
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ.....	238

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรฐานการศึกษาของชาติต่างก็มีอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญา คุณธรรมและวัฒนธรรมเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลุกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยให้สังคมทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ และมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมีเมโนสุจริตมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นคนไทย มีความภาคภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทยและปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดี เป็นอาสาสมัคร เพื่อชุมชนและสังคม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายให้คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักใน ความสำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง

คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ 2560 : ฏ)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมการศึกษา จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” (ราชกิจจานุเบกษา 2553 : 8)

การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในสถานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสังคมโดยรวม จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล 2561)

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 10) กล่าวว่าทักษะชีวิตและอาชีพเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต สอดคล้องกับพรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556 : 52) กล่าวว่าทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการ

คนที่มีความรู้ ความสามารถในการค้นหาความรู้ หรือทักษะการคิดเท่านั้น หากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย และวิกาวิ ศิริลักษณ์ (2557 : 49) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ ความสามารถของบุคคลในการปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคติ หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ วางแผน และดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถจัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ข้อผิดพลาด และข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้เป็นอย่างดี

การที่บุคคลและชุมชนจะดำรงและดำเนินต่อไปได้ การเรียนรู้ของแต่ละคนแต่ละกลุ่มคนและทุกคนจะต้องทันสมัยและทันกาล มีความหมาย ประโยชน์และคุณค่า ช่วยให้แต่ละคนและทุกคน “รู้เท่า รู้ทัน รู้ถึงความจริง ความดี และความงาม” อย่างถูกต้องทันกาลและสร้างสรรค์ ดังนั้นการบริหารการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและความเสมอภาคให้กับนักเรียนทุกคนจะเกิดขึ้นจริงได้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่ต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของตนเองและเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าใจศักยภาพ ต้นทุน และความต้องการของนักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คน แล้วร่วมมือรวมพลังกันออกแบบและดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และวิถีชีวิตที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนแต่ละคนและทุกคนให้ตรงตามความสนใจเต็มศักยภาพและครบมาตรฐานหลักสูตรโดยไม่ทิ้งนักเรียนแม้แต่คนเดียว การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทุกคนเช่นนี้ เป็นวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community : PLC) (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา 2560 : 7)

ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และเป็นทักษะที่จำเป็นในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพคือความสามารถแสวงหาความรู้ นำพาตนเองเรียนรู้ได้มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นใฝ่รู้เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี เคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทย เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้อดทนและขยันทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ คือการเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลก

ศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่เทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะ เกิดเป็นกลยุทธ์การขยายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ต้องมีการส่งเสริมให้ทันในยุคการเปลี่ยนแปลงทักษะชีวิตและอาชีพโดย Partnership for 21st Century Skills ได้มีการแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (4) การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด (5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบซึ่งทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นโดยกำหนดแผนการบริหารงานวิชาการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล 2561 : 3-4)

จากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียนทั้งการดำเนินชีวิต ท่ามกลางกระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาของบุตรหลาน ตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชน อย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 : 1) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้พบปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษา โดยพบว่าคุณภาพของคนไทยทุกกลุ่มวัย ยังมีปัญหาซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ทั้งเรื่องพัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศ โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากทักษะและ สมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งปัจจุบันมีแรงงานระดับอุดมศึกษา ที่มีสัดส่วนการว่างงานสูง ขณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาดำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนมาก (กระทรวงศึกษาธิการ 2560 : 67-68)

การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งก็คือจะต้องมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” เกิดขึ้นในสถานศึกษานั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบการวิชาชีพครูของสถานศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของสถานศึกษา และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพ และมีคุณธรรม อันจะส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน แนวทางการเรียนรู้ของครูที่กำลังให้ความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ทั้งนี้นอกจากครูแล้ว ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้

ครูได้มีโอกาสมอบเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมทั้งกำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งครูของโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ครูมีเวลาน้อยลงจะมีโอกาสใช้เวลาที่เหลือในการพัฒนาตนเอง เช่น การประชุม ปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงาน กับผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน รวมทั้งได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น น้อยลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน รวมทั้งวงการวิชาชีพครูต้องเห็นคุณค่า และความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพของผู้เรียน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมใน “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในสถานศึกษาจะช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสมอบคุยกับบุคคล ผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก อื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น และสถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของสถานศึกษาตลอดจน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในสถานศึกษา

โรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย - มัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มุ่งให้บริการด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้ปกครองของนักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบอาชีพทางการเกษตร นักเรียนบางส่วนขาดความอบอุ่นและการดูแลเอาใจใส่ ส่งผลให้นักเรียน มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ก้าวร้าว ติดเกม ไม่ช่วยทำงานบ้าน ไม่ดูแลตัวเอง มีความฟุ้งเฟ้อ ขาดวินัยในการ ใช้จ่ายเงิน ขาดทักษะชีวิต มีปัญหา การทะเลาะวิวาทและนักเรียนส่วนหนึ่งมีความเสี่ยงที่จะไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด ขาดเรียนโดยไม่จำเป็น ไม่มีความรับผิดชอบในการเรียนทำให้ผลการเรียนตกต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเอง (Self - Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) (2563 : 12) ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในปีการศึกษา 2563 ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนพยายามที่จะแก้ไขปัญหาคุณภาพของนักเรียนดังกล่าว โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน โดยได้กำหนดกิจกรรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่การดำเนินกิจกรรมในโครงการ พบว่า กิจกรรมยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้กิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีมากเกินไป ไม่เหมาะสมกับระยะเวลาในการทำกิจกรรม กิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการขาดการมีส่วนร่วมของ

ผู้ปกครองและ ชุมชน อีกทั้งกิจกรรมที่จัดยังไม่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ประกอบกับจากการสังเกตนักเรียนของผู้วิจัย พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมก้าวร้าว มีปัญหาทะเลาะวิวาท ขาดวินัยในการเรียน นักเรียนบางส่วนติดเกม และไม่เข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้ ดังนั้นการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนานักเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน ให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความรอบรู้ในการดำเนินชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ เป็นผู้ที่มีความดี จริยธรรมมีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ รู้เท่าทันสื่อ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถเผชิญ ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบัน อย่างมีความสุข

โรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จัดการศึกษาของสถานศึกษามุ่งหวังให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ และเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการและปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียน ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างมีความสุข ด้วยรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และสามารถพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

วัตถุประสงค์รอง

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
4. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีความสำคัญดังนี้

1. ได้รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่มีประสิทธิภาพโดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนชัดเจนในแนวทางในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
2. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของสถานศึกษาต่าง ๆ

3. ได้วิธีการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่างๆ ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ได้จริง และนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล คือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ 2) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา 7) บริบทของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) 8) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นที่ 1.2 สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.2.1 สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

1.2.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นที่ 1.2.2 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ศึกษาในเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา/อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563

1.2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน มาจัดทำยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ 5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นที่ 2.1.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่สร้างขึ้น
เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษาถูกต้องสละสลวย

ขั้นที่ 2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำ
ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

**ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)**

ตรวจสอบยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะ
ชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านความเหมาะสม ด้วยการจัด
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการบริหาร
การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการ
บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการ
บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

**ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)**

**ขั้นที่ 3.1 การอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อ
พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)**

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 10 คน ของโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์
อุปถัมภ์) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

**ขั้นที่ 3.2 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)**

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 1 -3 จำนวน 31 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 38 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมจำนวน 101 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 16 คนและชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 คน ปีการศึกษา 2564 ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีความสามารถอ่านและตอบแบบสอบถามการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้ถูกต้องและเข้าใจในข้อความ

ขั้นที่ 3.3 การประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 1 -3 จำนวน 31 คน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 38 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมจำนวน 101 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 16 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีความสามารถอ่านและตอบแบบสอบถามการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้ถูกต้องและเข้าใจในข้อความ

ขั้นที่ 3.4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนและตัวแทนครู)โดยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น เป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน ในปีการศึกษา 2564

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนและตัวแทนครู)โดยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น เป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาคือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยตามระยะเวลา ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)ระหว่าง วันที่ 18 เดือนพฤษภาคม 2563 - วันที่ 30 เดือนมิถุนายน 2563

2. พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ระหว่างวันที่ 1 เดือนกรกฎาคม 2563 – วันที่ 31 มีนาคม 2564

3. ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ระหว่างวันที่ 17 เดือนพฤษภาคม 2564 - วันที่ 31 เดือนมีนาคม 2565

4. ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) ระหว่างวันที่ 16 เดือนพฤษภาคม 2565 – วันที่ 30 เดือนมิถุนายน 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

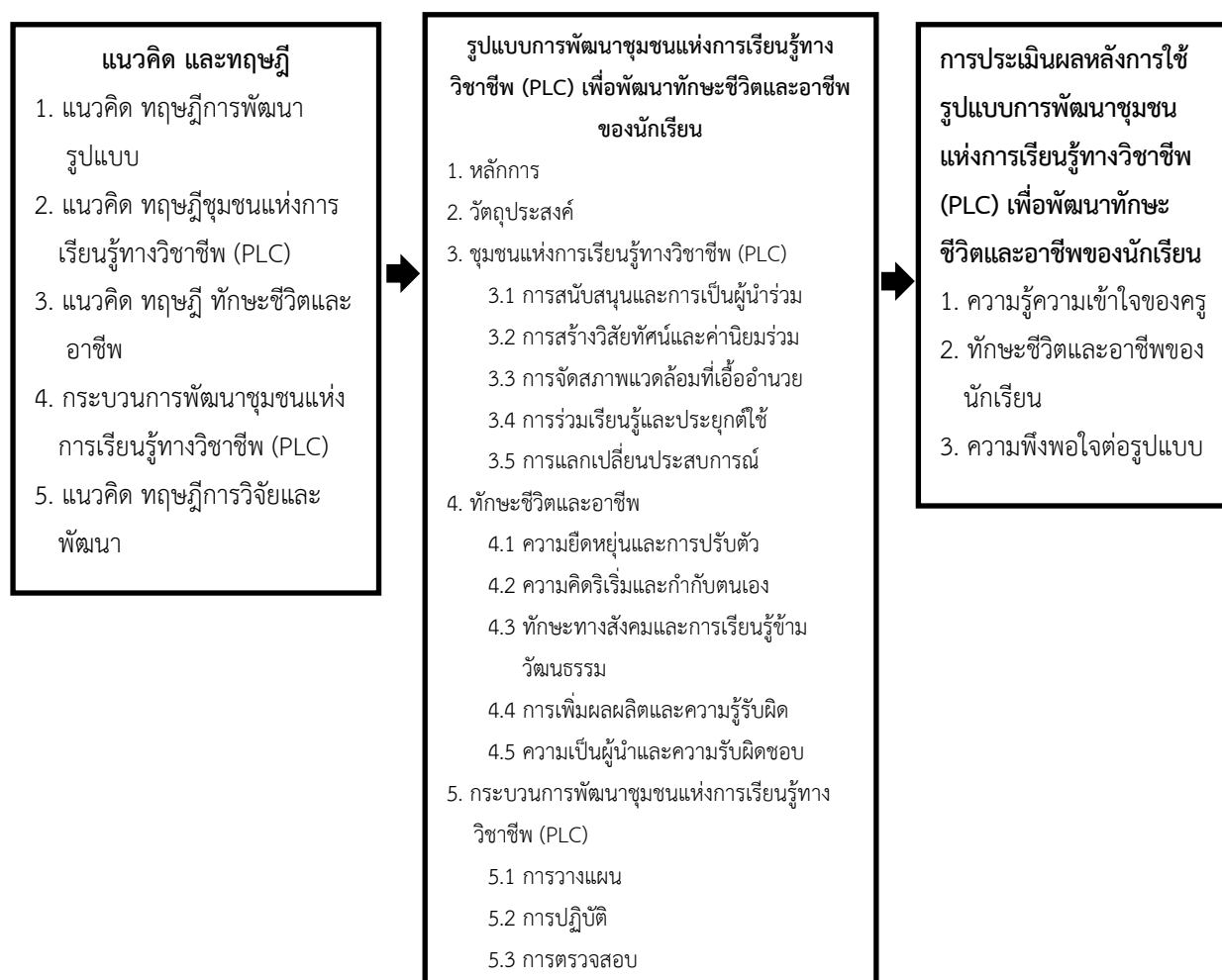
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในการออกแบบการสร้างและพัฒนารูปแบบ จิระพร ชะโน (2555: 73-74) เสมอ สุวรรณโค (2558: 128) พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560: 131-132) ชีรวัฒน์ นิเจนตร (2560: 81) เพ็ญภา กาญจนภาส (2560: 161) และณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564: 162-163) ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน/กระบวนการ และเงื่อนไขความสำเร็จ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการสังเคราะห์จาก Hord (1997: 115) Eaker (1998: 64) Senge (2000: 183-187) Dufour (2007: 6-11) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554: 32-33) วิจารย์ พานิช (2555: 139) จุลลี ศรีษะโคตร (2557: 23) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557: 57) ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558: 40) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยการสังเคราะห์จาก WHO (1993) ยูเนสโก (2002) กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2553) กระทรวงศึกษาธิการ (2551) สพฐ. (2555) Goodship (2008) Partnership for 21st Century Skills (2014) วิจารย์ พานิช (2555) จากการสังเคราะห์ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รอบตัว 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง กระบวนการทำงานที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

2. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างและพัฒนารูปแบบขึ้นมาใหม่ โดยมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 4 เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ได้แก่ การสนับสนุน และการเป็นผู้นำร่วม การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังนี้

3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บนพื้นฐานของการ เรียนรู้ และตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักประชาธิปไตย ช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

3.2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง แสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ดี

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน แบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมทั้งด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและเพศศึกษา และด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยวัดผู้เรียนด้านความรู้(Knowledge) ด้านการคิด(Thinking)และด้านทักษะ(Skill) ซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเอง โดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการกำกับตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายและนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานบนพื้นฐานของความเหมาะสม มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง นักเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเวลาที่กำหนดและสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นและทำงานได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ

4.1.2 การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

4.1.3 ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง นักเรียนสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถทำงานได้อย่างหลากหลายสมาชิกทุกคน

มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง หมายถึง นักเรียนมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาตามภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนผลงานจากอดีตสู่เส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ รายละเอียดดังนี้

4.2.1 ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา หมายถึง นักเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จโดยมีการสร้างความสมดุลในการทำงานและมีการบริหารจัดการด้านเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2.2 ความสามารถในการสร้างงานอิสระ หมายถึง นักเรียนสามารถกำกับ ติดตาม และจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน มีการกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพโดยไม่มีใครมาคอยควบคุม

4.2.3 การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง หมายถึง นักเรียนมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุงผลงานจากประสบการณ์ในอดีตนำมาพัฒนาผลงานในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ

4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของนักเรียนในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสและปลูกจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ รายละเอียดดังนี้

4.3.1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของนักเรียน อย่างมืออาชีพน่าเชื่อถือ รู้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะและมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตนควรค่าแก่การนับถือ สามารถเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างมืออาชีพ

4.3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ หมายถึง นักเรียนมีการยอมรับและเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถร่วมงานกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ฟังระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

4.3.3 การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น หมายถึง นักเรียนมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้โอกาสและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้
งานมีคุณภาพ

4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการวางแผน การ
กำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในเรื่องเวลาอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่
เกิดขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นรวมทั้งการใช้
ทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการและคุณค่าที่สุด รายละเอียดดังนี้

4.4.1 ความสามารถในการจัดการโครงการ หมายถึง นักเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย
ของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีการบริหารจัดการด้านเวลาโดยมีการวางแผนการ
ทำงานและจัดเรียงความสำคัญ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนำเสนอผลงานอย่างมี
อาชีพ

4.4.2 ความสามารถในการผลิตผลงาน หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการ
บริหารจัดการด้านเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย มีส่วนร่วมใน
กิจกรรม ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและ
เพียงพอต่อความต้องการ

4.4.3 ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง นักเรียนมีการ
บริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่
กำหนดไว้โดยมีเวลาที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับทีม รับผิดชอบผลงานที่
เกิดขึ้นอย่างชื่นชม และทำงานอย่างมืออาชีพ

4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการวางแผนการ
ทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทักษะในการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและเป็นตัวประสานงานที่มี
ประสิทธิภาพมีความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีความ
ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ประโยชน์ส่วนตน รายละเอียดดังนี้

4.5.1 การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล หมายถึงนักเรียนมีความสามารถ
ในการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จากการสังเกต การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่
การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและนำ
ทีมงานผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.2 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานร่วมกัน
เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และคอยจัดระเบียบในการทำงานอย่างต่อเนื่องและ ไม่ทำงาน

ซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งกัน และวางตัวเป็นกลางเพื่อคอยประสานงานและชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์

4.5.3 การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน หมายถึง การยอมรับความสามารถของคณะทำงานและทีมงานที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

5. เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่ต้องมีหรือควรมีเพื่อให้รูปแบบ ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ได้แก่ การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสนับสนุนเป็นทัศนคติในทางบวก ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ทำให้เกิดจากความสามัคคี พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการบริหาร การประสาน สร้างวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยาการองค์กร ที่จะส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประสบความสำเร็จ มีบรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
 - 1.5 การตรวจสอบรูปแบบและการประเมินรูปแบบ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 2.1 ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 - 3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม
 - 3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
 - 3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
 - 3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้
 - 3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ
 - 4.1 ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพ
 - 4.2 ความสำคัญของทักษะชีวิตและอาชีพ
 - 4.3 องค์ประกอบของทักษะด้านชีวิตและอาชีพ
 - 4.3.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
 - 4.3.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง

- 4.3.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
- 4.3.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ
- 4.3.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
- 5. กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 5.1 การวางแผน
 - 5.2 การปฏิบัติ
 - 5.3 การตรวจสอบ
 - 5.4 การปรับปรุงแก้ไข
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา
 - 6.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา
 - 6.2 กระบวนการวิจัยและพัฒนา
 - 6.3 ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา
 - 6.4 วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา
- 7. บริบทของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่แสดงเป็นแบบจำลอง สามารถใช้เป็นแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และยังสามารถใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของรูปแบบไว้มากมาย

1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ คือแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวย่อยประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 1011) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง (ศิลปะ) สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ รูปผู้หญิง รูปเปิด รูปวัด เป็นต้น

รัตน์ะ บัวสนธิ์ (2562 : 124)) กล่าวว่า รูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมายดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางที่เรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

สมจิต จันทรฉาย (2557 : 23) ได้กล่าวว่า รูปแบบการเรียนการสอน เป็นแบบแผนของการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการออกแบบโดยมีทฤษฎีการเรียนรู้และการจูงใจเป็นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่ครูนำไปจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบการเรียนการสอนนั้น

บุญชม ศรีสะอาด (2560 : 19) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ สามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 132-133) ได้สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือตัวแบบอย่างง่าย หรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านการศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เป็นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น จากหลักปรัชญา ทฤษฎีหลักการ แนวคิดและความเชื่อที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการแสดงโครงสร้างทางความคิดหรือ องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ เป็นขั้นเป็นตอนสำหรับถ่ายทอดความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบโดยใช้สื่อ หรือเครื่องมือเข้าช่วยเพื่อทำให้เกิด ความรู้ เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถวัด ตรวจสอบ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจได้

นรินทร์ สังข์รักษา (2560 : 296) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทน แนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

จิรวัดน์ นิจนตร (2560 : 75 - 76) ได้สรุปว่ารูปแบบ หมายถึง สภาพที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริงแต่ในทางสังคมศาสตร์และวงการศึกษา หมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรของสิ่งที่ศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการยกระดับไปสู่การพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยมีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ทางสถิติสามารถทำซ้ำใหม่ได้

ทิตนา แคมมณี (2561 : 221) ได้ให้คำนิยามของรูปแบบการเรียนการสอนว่า หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือ รูปแบบจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 7) รูปแบบ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกรอบความคิดที่กำหนดกระบวนการ วิธีการ และองค์ประกอบต่าง ๆ ของสมัชชาการศึกษาที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา การส่งเสริม เสนอแนะ ทำนุบำรุงรักษาฟื้นฟู ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา พื้นที่ จังหวัด ภูมิภาคและระดับชาติ รวมทั้งการวางแผนเชิงนโยบาย การปฏิบัติการและการติดตามผลการดำเนินการจัดการศึกษาของชาติ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564 : 162) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนจัดขึ้นอย่างมีระบบ สามารถใช้ในการวางแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ในรายวิชาหรือหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้สามารถวิเคราะห์ และสร้างจินตนาการจากการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Joyce & Weil (2004 : 7) ได้กล่าวถึงความหมายของรูปแบบการเรียนการสอนว่า หมายถึง แผนหรือแบบแผนที่สามารถใช้เพื่อการสอนในห้องเรียนหรือการสอนที่เป็นกลุ่มย่อย รูปแบบการเรียนการสอนแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

Good (2005 : 177) กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบมี 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่าง เพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่าง

ในการออกเสียงภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียน เป็นต้น 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมตัวเป็นตัวประกอบ หรือสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

กล่าวโดยสรุป รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

1.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ซึ่งมีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบไว้ดังนี้

ทิตินา แชมมณี (2561 : 220-221) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้กันอยู่ โดยทั่วไปมี 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่าง น้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้าน ศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทาง แผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม และกราฟ เป็นต้น
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์ มักเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

Smith and others (1980 : 461 อ้างถึงใน ชีรวัดน์ นิเจนตร 2560 : 77 – 78) จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นจำลอง หุ่นไล่กา เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลอง เครื่องบินจำลองที่บินได้ เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานคำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988 : 561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างของอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเปรียบเทียบโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบจึงต้องมียอดประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อ ในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความในการอธิบาย เพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือขาดความชัดเจนแน่นอน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ จะใช้มากในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเส้นทางการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบนี้ต้องสร้างจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดย ทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรอาจจะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน ทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ

1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนไว้ดังนี้

จิระพร ชะโน (2555 : 73-74) ได้เสนอองค์ประกอบในส่วนของรูปแบบการสอน ซึ่งประยุกต์มาจากแนวคิดของ Joyce & Weil (2004) แบ่งออกเป็น 6 ประเด็นดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเพื่อรองรับรูปแบบหลักการและมโนคติสำคัญที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการเรียนการสอน
 2. วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายของรูปแบบ
 3. ขั้นตอนการสอนเป็นการให้รายละเอียดว่ารูปแบบการสอนนั้นมีกี่ขั้นตอนโดยจัดเรียงลำดับกิจกรรมที่จะสอนเป็นขั้นๆ แต่ละรูปแบบมีจำนวนขั้นตอนการสอนไม่เท่ากัน
 4. ระบบสังคมเป็นการอธิบายบทบาทของครูนักเรียนและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในแต่ละรูปแบบ บทบาทของครูจะแตกต่างกันไป เช่น เป็นผู้นำกิจกรรม ผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้การแนะนำ เป็นแหล่งข้อมูล เป็นผู้จัดการ เป็นต้น
 5. หลักการตอบสนองเป็นการบอกถึงการแสดงออกของครูต่อนักเรียน การตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้เรียนกระทำ เช่น การปรับพฤติกรรมโดยการให้รางวัลหรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ด้วยการสร้างบรรยากาศอิสระไม่มีการประเมินว่าผิดหรือถูก เป็นต้น
 6. ระบบสนับสนุนเป็นการบอกถึงเงื่อนไขสิ่งที่จำเป็นต่อการใช้รูปแบบนั้นให้เกิดผลเช่น รูปแบบการสอนแบบการทดลองในห้องปฏิบัติการต้องใช้ผู้นำที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้ว เป็นต้น
- เสมอ สุวรรณโค (2558 : 128) ได้ศึกษา รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่ารูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ระบบและกลไกการดำเนินงาน การดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ
- พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 131-132) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ในงานด้านใด โดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร
 2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนาแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง
 3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานที่จำเป็น พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้
 4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
 5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนาแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้
 7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้นการสร้างและพัฒนาแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น
 8. การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ การสร้างหรือพัฒนาแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบ เครื่องมือ และเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือเพื่อการพัฒนาแบบการดำเนินงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้วต้องรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือ เพื่อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- จิรวัดน์ นิจนตร (2560 : 81) ได้สรุปว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ คือ (1) บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ (3) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (4) ระบบหรือโครงสร้าง (5) กลไกหรือกระบวนการทำงาน (6) ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ

เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560 : 161) ได้ศึกษา รูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย ชื่อรูปแบบ หลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ส่วนตัวแบบ ประกอบด้วย กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการบริหาร ส่วนที่ 3 เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมให้สำเร็จ

ทศนา แหมมณี (2561 : 221-222) ได้อธิบาย องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนว่า มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ
4. การอธิบายหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Joyce & Weil (2004 : 102-105) ได้เสนอวิธีการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียน โดยเสนอรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้รับสารสนเทศ ความคิด ทักษะ ค่านิยม และวิธีการเรียน (How to learn) ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในระยะยาวเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ ที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายและได้ผลดีในอนาคต ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. การพัฒนารูปแบบการสอนต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น
2. เมื่อพัฒนารูปแบบการสอนแล้ว ก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบ ทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้ในสถานการณ์จริง และนำข้อค้นพบมาปรับปรุง
3. แนวทางในการพัฒนารูปแบบการสอน อาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้าง หรือเพื่อวัตถุประสงค์ เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้
4. การพัฒนารูปแบบการสอน จะต้องมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือก รูปแบบการสอนไปใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้ใช้นารูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักของรูปแบบแล้วจะเกิดผลสูงสุด อย่างไรก็ตามรูปแบบการสอนนั้น ๆ อาจนำไปประยุกต์ใช้สถานการณ์ อื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

ณิรดา เวชญาติลักษณ์ (2564 : 162-163) ได้ศึกษา องค์ประกอบของรูปแบบการสอนจากการศึกษารูปแบบการสอนโดยทั่วไปมีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญซึ่งจะพัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงถึง ดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการออกแบบและการพัฒนารูปแบบการสอน ซึ่งเป็นการกำหนดจุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนหนึ่งที่ระบุถึงความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นส่วนหนึ่งระบุถึงขั้นตอนวิธีการและกิจกรรมต่างๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบการสอน การวัดและประเมินผลเป็นส่วนของการประเมินผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ หรือแนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบนั้น วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ การวัดและการประเมินผล เงื่อนไขของรูปแบบ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	จิระพร ชะโน (2555)	เสมอ สุวรรณโค (2558)	พัฒนา พรหมณี และคณะ (2560)	ศิริวัฒน์ นิเจนตร (2560)	เพ็ญผกา กาญจนภาส, (2560)	ณิรดา เวชญาลักษณ์, (2564)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
1. แนวคิดทฤษฎี/หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	*
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	*
3. ขั้นตอน/กระบวนการ	✓	-	✓	✓	✓	✓	6	*
4. ระบบสังคม	✓	-	-	-	-	-	1	-
5. หลักการตอบสนอง	✓	-	-	-	-	-	1	-
6. เงื่อนไขความสำเร็จ/เงื่อนไขการใช้รูปแบบ	✓	✓	✓	-	✓	-	4	*
7. กลไกของรูปแบบ	-	✓	✓	✓	-	-	3	-
8. ประเมินผลการดำเนินงาน	-	✓	✓	-	-	-	2	-
9. การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ	-		✓	-	-	-	1	-
10. สารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ	-		-	✓	-	-	1	-

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ จากแนวคิดของ จิระพร ชะโน (2555 : 73-74) เสมอ สุวรรณโค (2558 : 128) พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 131-132) ศิริวัฒน์ นิเจนตร (2560 : 81) เพ็ญผกา กาญจนภาส (2560 : 161) และ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564 : 162-163) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน/กระบวนการ และเงื่อนไขความสำเร็จ

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ออกเป็น 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

1.4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงการพัฒนารูปแบบ ไว้หลายแนวคิดดังนี้

ชิรวัดน์ นิเจนตร (2560 : 86 - 87) ได้สรุป การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ที่ดำเนินการกันอยู่นั้นมีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนคือการสร้างหรือพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ โดยขั้นแรก ประกอบด้วยการศึกษารวบรวมข้อมูลสถานการณ์บริบทและปัญหาที่เกี่ยวข้องและยกย่องหรือสร้างรูปแบบ ซึ่งมักจะยกย่องขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์เนื้อหา แต่งานวิจัยบางเรื่องมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถามที่กำหนดรายละเอียดของรูปแบบแล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและสร้างรูปแบบด้วยการวิเคราะห์ เส้นทางงานวิจัย บางเรื่องก็ใช้เทคนิคเดลฟายเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างรูปแบบ ส่วนในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนามานั้นก็ใช้เทคนิควิธีได้หลายแบบ โดยอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะใช้วิธีการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญวิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณนา การรับฟังความคิดเห็นจากเวทีสาธารณะ การสนทนากลุ่มฯ แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือมากที่สุด คือการนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด และปณิธาน กระสังข์ (2560 : 132-133) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือ ปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดหลักการเป้าหมายและองค์ประกอบ อื่น ๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน และสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของ รูปแบบจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสูงสุด

3. กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดของวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การ ใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

4. การประเมินรูปแบบเป็นการประเมินเพื่อ ทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น โดยทั่วไปจะใช้วิธีการต่อไปนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการโดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ในลักษณะของการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง

5. การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบเมื่อพบข้อบกพร่องแล้วต้องนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการปรับปรุงรูปแบบ มี 2 ระยะ คือ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้มักใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังการนำรูปแบบไปทดลองใช้การปรับปรุงรูปแบบในระยะนี้อาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำในการปรับปรุงและอาจมีการนำรูปแบบไปทดลองใช้และปรับปรุงซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

ฉัตรดา เวชญาลักษณ์ (2564 : 163-164) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาแบบการสอน สามารถสรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนารูปแบบการสอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันหรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยต่าง ๆ หรือการสังเกตการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การกำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ของรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบระเบียบ การกำหนดเป้าหมายของรูปแบบการสอนที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถเลือกรูปแบบการสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายการสอน เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสูงสุด

3. การกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบการสอน โดยการประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ใช้กับผู้เรียนกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย ผู้สอนจะต้องเตรียมงานหรือจัดสภาพการสอนไว้อย่างไร เพื่อให้การใช้นิรูปแบบการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลรูปแบบการสอน เป็นการทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้นโดยทั่วไปผู้ประเมินรูปแบบการสอนใช้วิธีการต่อไปนี้

4.1 ประเมินความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี โดยคณะผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะประเมินความสอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

4.2 ประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ โดยการนำรูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในลักษณะของการวิจัยทดลองหรือกลุ่มทดลอง

5. การปรับปรุงรูปแบบการสอน แบ่งออกได้เป็น 2 ระยะ

5.1 ระยะก่อนนำรูปแบบการสอนไปใช้ทดลองการปรับปรุงรูปแบบการสอน ในระยะนี้ใช้ผลจากการประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

5.2 ระยะหลังนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบการสอนจนในระยะนี้อาศัยข้อมูลจากการทดลองใช้เป็นตัวชี้้นำ ในการปรับปรุงและอาจจะมีการนำรูปแบบการสอนไปทดลองใช้และปรับปรุงซ้ำจนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ เริ่มจากการศึกษาหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบให้สอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงกำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ทดลองใช้และประเมินรูปแบบแล้วจึงนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพสูงสุด

1.5 การตรวจสอบรูปแบบและการประเมินรูปแบบ

Eisner (1976 : 192-193) กล่าวว่า การตรวจสอบ โดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง

และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้อนุมัติ เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้ศึกษาในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

MacMillan and Schumacher (2001 : 12) ได้กล่าวว่าคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของสมาคมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยศึกษาระดับมัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูและคณะกรรมการสถานศึกษาและพัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระดับแผนงานโครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยคณะกรรมการนี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผลประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านของผลการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ประกอบด้วย

1.1 การระบุ (Audience identification) ในการประเมินผล ในการประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงนั้น ๆ ผู้ใช้การประเมิน หรือผู้ที่นำผลการประเมินไปใช้ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้หรือได้รับการกำหนดไว้เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลประเมินได้นั้นคือผู้ประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วนเพื่อให้ผู้ประเมินได้ประเด็นที่สมบูรณ์

1.2 ความเชื่อถือได้ (Evaluator Credibility) ของผู้ประเมินผู้ที่ดำเนินการประเมินผล จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้รับความไว้วางใจ (Trustworthy) และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมินทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินบรรลุถึงความน่าเชื่อถือสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ

1.3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) ขอบเขตสารสนเทศควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและควรตอบสนองกับความต้องการและความสนใจของผู้นำไปใช้สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมินสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้ที่นำผลประเมินไปใช้

1.4 การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผล และกระบวนการต่าง ๆ นำมาใช้ ในการตีความหมายของผลการประเมินควรอธิบายอย่างระมัดระวัง เชื่อถือได้เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน กล่าวคือผลที่ได้จากกระบวนการประเมิน และความเป็นเหตุผลที่ใช้ในการแปลงผลที่ได้จากการค้นพบในการ ประเมินผลอธิบายด้วยความระมัดระวัง และมีความกระจ่างชัดจนเพื่อให้การตัดสินใจคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจนการนำมาตราฐานด้านความเป็นประโยชน์ไปใช้นั้น ควรมีความชัดเจนในความต้องการของผู้นำข้อมูลไปใช้ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับขอบเขต และการเลือกสารสนเทศควรตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้นำไปใช้ และการอธิบายผลการประเมินนั้นจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผล และเชื่อถือได้

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อแน่ใจว่าการประเมินผลจะต้องเป็นจริงประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม มาตรฐานความเป็นไปได้ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติความสามารถทางการเมืองและประสิทธิภาพด้านต้นทุน ประกอบด้วย

2.1 มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการในการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และได้รับสารสนเทศที่เพียงพอโดยให้เกิดอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการดำเนินการน้อยที่สุด

2.2 มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) การประเมินควรได้รับการวางแผนและการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมืออันจะช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ผิดไปจากความเป็นจริงหรือทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินอย่างไม่ถูกต้อง

2.3 มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรมีประสิทธิภาพ และให้สารสนเทศที่มีความคุ้มค่า อย่างเพียงพอและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การนำ

มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ไปใช้นั้น กระบวนการประเมินต้องมีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติการมีส่วนร่วม วางแผนการประเมินผลการประเมินมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับจริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและรับผลการกระทบ จากผลการประเมินมาตรฐานเหล่านี้คือข้อตกลงที่เป็นทางการข้อขัดแย้งที่น่าสนใจซึ่งเปิดเผยให้ สาธารณชนมีสิทธิรู้ได้ตามสิทธิของมนุษย์และปฏิกิจาร่วมกันของมนุษย์และควรมีการรายงานผล ด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย

3.1 การประเมินอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ (Complete and Fair Assessment) ในรายงานการประเมินข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและบันทึกไว้นั้นควรจะบอกถึง จุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้ จากการประเมินเพื่อได้จุดแข็ง ได้รับการพัฒนาให้เด่นชัดขึ้นและในขณะเดียวกันข้อจำกัดควรได้รับการ ปรับปรุง

3.2 ความเอาใจใส่ในข้อขัดแย้งความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่ควรยอมรับด้วยความจริงใจและเปิดเผยต่อกัน ทั้งนี้ควรนำความขัดแย้งไปใช้ในกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน การนำมาตรฐานด้านความเหมาะสมไปใช้นั้นในการรายงานผลการประเมินนั้นข้อมูลควรมีความสมบูรณ์ โดยบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมินและกระบวนการประเมินผลต้องประเมินด้วยความ ยุติธรรม

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่าได้กำหนดว่าวิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ใช้ ข้อมูล หรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการ ใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมิน ที่ถูกต้องไม่ลำเอียงมีความเป็นปรนัยประกอบด้วย

4.1 การบรรยายงาน (Program Documentation) สิ่งที่ต้องการประเมินซึ่งอาจจะ เป็นแผนงานหรือโครงการนั้นควรได้รับการบรรยายอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้แผนงาน และ โครงการอย่างชัดเจน

4.2 การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องประเมิน จะต้อง ได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดด้วย ทั้งนี้บริบทเหล่านี้อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.3 การบรรยาย เป้าหมายและวิธีการดำเนินการ (Described Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมินควรได้รับการบรรยายไว้ชัดเจน จะทำให้เกิดความ สะดวกและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

4.4 สารสนเทศที่มีความเที่ยง (Reliable Information) ความเที่ยงของสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสารสนเทศที่ได้รับมีความ เชื่อถือได้หรือมีความตรงเพียงพอโดยสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด การนำมาตราฐาน ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ไปใช้นั้นควรใช้วิธีการประเมินผล ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่ต้องการวัด แหล่งข้อมูลและสารสนเทศเชื่อถือได้มี การรายงานผลที่ชัดเจนตรวจสอบได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554 : 179) ได้สรุปมาตรฐานการประเมินเอกสารและโครงการทาง การศึกษาคณะกรรมการชุดนี้ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน ต่างมีความเชื่อ ว่าของการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ และพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่าส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วง และทำลายความก้าวหน้า และกรรมการ จึงได้เสนอเกณฑ์ 30 ประการ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมินซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 หมวด

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึง ความเป็นประโยชน์ของการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง อย่างครอบคลุมทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้มาตรฐานการใช้ประโยชน์นี้ประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- 1.1 การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ
- 1.2 ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน
- 1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง
- 1.4 การแปลความและการตัดสินใจคุณค่าที่มีความชัดเจน
- 1.5 รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- 1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
- 1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
- 1.8 การประเมินส่งผลกระทบใน การกระตุ้น ให้มีการดำเนินการประเมินต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึง การประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่าซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ดังนี้

- 2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 2.2 การเป็นที่ยอมรับได้
- 2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้อง ประกันว่าการ ประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบจรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องใน การประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมินมาตรฐานความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- 3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- 3.2 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- 3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัดของการประเมิน
- 3.4 การให้ความสำคัญต่อสิทธิ ในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- 3.5 การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.6 การเคารพสิทธิ ในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
- 3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์พฤติกรรมและเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของ
สิ่งที่ประเมิน

3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วย

- 4.1 ระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.2 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการอย่างชัดเจน
- 4.3 การบรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาอย่างชัดเจน
- 4.4 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- 4.5 การจัดระบบ ควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4.7 การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 4.8 การลงข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุน
- 4.9 การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

วาร์โ เพ็งสวัสดี (2553) ได้สรุปการทดสอบความเที่ยงหรือการประเมินรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ด้านดังนี้

1. ความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง การประเมินความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ คือ 1) ต้องเป็นรูปแบบที่มีสาระ/ประเด็นครอบคลุมครบถ้วนถูกต้อง 2) มีวัตถุประสงค์ 3) มีขั้นตอนการใช้ 4) มีที่มาจากแหล่งข้อมูลและการได้มาซึ่งข้อมูลอย่างชัดเจน 5) มีการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และ 6) มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์และชัดเจน

2. ความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง การประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา คือ 1) คำนึงถึงกฎหมาย 2) การรักษาสิทธิ 3) ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือทุกกลุ่ม

3. ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง การประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง คือ 1) สามารถนำรูปแบบไปปฏิบัติได้จริง 2) มีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ 3) ปลอดภัยจากภาวะเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และ 4) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้

4. ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง การประเมินอรรถประโยชน์ คือ 1) การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ 2) การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ (กรณีเป็นรูปแบบเกี่ยวกับการบริหาร) 3) ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติ 4) จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน

สรุปได้ว่า ก่อนนำรูปแบบไปใช้จากการได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว ถึงแม้ว่ารูปแบบที่พัฒนามานั้นจะพัฒนามาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐานซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการประเมินรูปแบบซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Community) เป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนักการศึกษาทั้งใน ประเทศและต่างประเทศให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารเขตพื้นที่

การศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่องเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบนั่นคือ “การพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI-Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการร่วมกันตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้นอยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) (2556 : 1) ได้ร่วมกันจัดเสวนาวิชาการเวทีปฏิรูปการเรียนรู้สู่การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล ครั้งที่ 17 เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ครู : เปลี่ยน “ห้องสอน” ให้เป็น “ห้องเรียน(รู้)” เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2556 และได้เผยแพร่บทสรุป ของการเสวนาวิชาการไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) นั้นหมายถึง “การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้ โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลต่อศิษย์ให้เกิด Learning Outcome ดีขึ้น และผลต่อตัวครูเองให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น ก้าวหน้าขึ้น จึงเป็นกลไก/กระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครู เพื่อให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ชนิด “รู้จริง” (Mastery) รวมถึงการปรับให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียน (Learning Facilitator) หรือ “ครูฝึก” (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอน (Class Room) มาเป็นห้องเรียนรู้เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกันเปลี่ยนจากการเรียนของปัจเจก (Individual Learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team Learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์”

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556 : 41) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดสร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งผู้บริหารและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหา ถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556 : 49-50) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ตีระหว่งสมาชิกโดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้น และต่อเนื่องโดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน

(Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556 : 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้อย่างใดได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกัน เพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

เรวณี ชัยเขาวรัตน์ (2556 : 34-36) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) หมายถึง กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันวางแผนเป้าหมายการทำงานของนักเรียน ตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวมผ่านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน โดยการมุ่งเน้นการทำงานที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2556 : 1) กล่าวว่า การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลต่อศิษย์ให้เกิด Learning outcome ดีขึ้น และผลต่อตัวครูเองให้เก่งขึ้น มีความสุขขึ้น และก้าวหน้าขึ้น PLC จึงเป็นกลไกหรือกระบวนการ ที่ช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้ และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ชนิด “รู้จริง” (Mastery) รวมถึงการปรับเปลี่ยนให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) หรือ “ครูฝึก” (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องเรียนรู้ เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากเน้น การเรียนของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปัน ครูเปลี่ยนจากการบอก เนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่เด็ก

จุลลี ศรีษะโคตร (2557 : 27) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557 : 95) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558 : 35) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยว และมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิฑูล ทาชา (2559 : 90) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูอาจารย์ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน มหาวิทยาลัย วิทยาเขต บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า ค่านิยม เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้โดยครูอาจารย์เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน คอยอำนวยความสะดวก เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2559 : 114) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตน และของทุก ๆ คนในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สร้างสรรค์ต่อทุกคนและสังคม สำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา หมายถึง “การรวมตัวกันของครูผู้บริหารสถานศึกษา นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาของ โรงเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้ให้นักเรียนแต่ละคนและทุก ๆ คน เจริญก้าวหน้าอย่างเต็ม ศักยภาพตรงตามความสนใจ และครบมาตรฐานหลักสูตร รวมทั้งครูและผู้บริหารทุกคนในสถานศึกษา ได้เพิ่มความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพไปพร้อม ๆ กัน”

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559 : 334) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ปิยัญญู กุศลมาลย์ (2560 : 24) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรครูผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในโรงเรียน

Senge (1994 : 101) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจากการเรียนรู้ของครูเป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม การรวมตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพัง หรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพ ร่วมใน โรงเรียนย่อมมีความเป็นชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2561 : 131) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือ การรวมกลุ่มของบุคลากรการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอน เป็นการชุมนุมเชิงวิชาการหรือ ประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็น ระยะเวลา ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2561 : 43) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมมือ รวมใจ รวมพลัง ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการพัฒนาทักษะการจัดการ เรียนการสอน จากสภาพปัญหาที่พบเจอในห้องเรียนเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา พัฒนาสื่อนวัตกรรม การเรียนการสอนเพื่อใช้ในห้องเรียนและจัดการกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

ไพพกา ผิวดำ (2564 : 13) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกระบวนการทำงาน อย่างมืออาชีพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือ ชุมชน ของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพผู้เรียน

Sergiovanni (1994 : 9) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การทำงานเพื่อ ปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน PCL ที่มีลักษณะความเป็น ชุมชนแห่ง ความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐานอำนาจเชิงวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม

Hord (1997 : 117) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้ สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปล ความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เองถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้และ ความเชี่ยวชาญ หลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดการกระตุ้น มากขึ้น

Fullan (1999 : 73) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การอยู่ร่วมกันของ บุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร (Caring) มีการเรียนรู้ (Learning) มีความเป็น วิชาชีพ

(Professional) มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ หรือมีวิหยสัมพันธ์ต่อกัน (Collegiality) มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ (Inquiring) และมีบรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม (Shared ideology) และมีแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชน และให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิต และการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

Cibulka & Nakayama (2000: 3) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มของบุคลากรทางการศึกษาที่รวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างประสานความร่วมมือกันในฐานะผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

Stoll et.al, (2003: 5) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงใน การปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

Bulkley & Hick (2005: 21) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียน การสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

Stoll and Louis (2007: 1-14) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงกลุ่มของครูที่ร่วมกันทำงานและวางเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริม และพัฒนาการเจริญเติบโตทางวิชาชีพ

DuFour (2010 : 6-11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติการกิจ หรือ ทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (school culture)

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธ์ภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หัวใจสำคัญที่สุดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูโดยให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อช่วยเหลือกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในการทำงานพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์เป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญจากผลการวิจัยโดยตรงที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ ทั้งด้าน วิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชน แห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอนพบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกละโดดเดี่ยว งานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น จนเกิดความรู้สึกรู้ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้ และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็นพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียน ซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจรวมถึงเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลาเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่า มีความก้าวหน้า ในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่า ที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียนพบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียน ที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 36 - 37) ได้ทำการสังเคราะห์ไว้ในวารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา สามารถสรุปความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ลดความโดดเดี่ยวในการสอนของครู เพิ่มความผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพราะครูจะมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จนทำให้เกิดความรู้สึกที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันและรับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้เรียน ถือเป็น“พลังแห่งการเรียนรู้” ส่งผลให้ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนได้ดี เนื่องจากครูจะมีการค้นพบความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับวิธีการสอนและผู้เรียน โดยเกิดจากการสังเกตอย่างสนใจ เข้าใจเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีที่สุด และการรับรู้ของมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพอย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว ส่งผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน และยังสามารถลดอัตราการหยุดงานได้อีกด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า และมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน

สนอง โลหิตวิเศษ (2559 : 32 - 33) ได้กล่าวถึงหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. หลักการมีผู้นำที่ดี ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งก็คือผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง
2. หลักการมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรมบริหารงานโปร่งใส
3. หลักการมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตาม มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. หลักของผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึกรัก ความตระหนักถึงการดูแล รักษา ทะนุถนอม การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน สร้างความรู้สึกรักถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน และเป็นส่วนของกลุ่มหรือชุมชน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเหตุการณ์ ความคิดเห็น ความรู้ อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้นำผลการเรียนรู้เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีความต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

6. หลักความสนใจ เนื้อหาสาระเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการ ประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีหรือสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

7. หลักการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี มีระบบการจัดเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชนรวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เข้าใจได้ง่าย

8. หลักการสร้างเครือข่ายและการติดตามผล มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสามารถประสานเกื้อกูลกันระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายระหว่างศูนย์การเรียนรู้อื่น ๆ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน มีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

ขวลิต ชูกำแพง (2560 : 4 - 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไว้ว่า สถานศึกษาที่นำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ทำให้เกิดการพัฒนาครูและเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งพบการเปลี่ยนแปลงใน 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า การนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ไปใช้ในองค์กร ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยกันและเข้าใจกันมากขึ้น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ของครู มีความแตกฉานในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น มีการรับรู้ข้อมูลสารสนเทศที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีแรงบันดาลใจในพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนมากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า นักเรียนขาดเรียนน้อยลง นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2561 : 132) ได้กล่าวถึงหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ไว้ในหนังสือการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ร่วมพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)
3. มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)
4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)
5. มีการสะท้อนคิดและสุนทรียสนทนา (Reflection and Dialogue) สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ครู นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมพลังกันในทุก ๆ กระบวนการ ประกอบด้วย หลักการ การมีส่วนร่วม หลักการมีผู้นำที่ดี หลักการเรียนรู้ร่วมกัน หลักความสนใจ หลักการบริหารจัดการที่ดี หลักการจัดสร้างระบบจัดเก็บและนำความรู้ที่ตีมาไว้ในองค์กร และหลักการสร้างเครือข่ายและ ติดตามผล ส่งผลให้เกิดความมั่นใจว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ ก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลัง และสามารถวัดผลสำเร็จที่เกิดขึ้นได้จากการทำงาน

ภัทรวดี จำไวยรัตน์ (2562 : 25) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อีกทั้งยังส่งผลดีต่อครูผู้สอนและต่อผู้เรียนโดยตรง ผลดีต่อครูผู้สอน คือ ทำให้ครูผู้สอนมีพลังแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนที่ดี และส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะของครู และผลดีต่อผู้เรียน คือ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

Senge (1994 : 33) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน
4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพร่วมกันและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

7. มีการประเมินผลต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไป เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้าง ไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่ได้ทดสอบได้นั้น

Stoll et al (2003 : 3) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุน ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องยาวนาน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลด ความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบคอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสังเกตการณ์ มีการนำแนวคิด และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยน นำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียน

4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ ที่จะบรรลุเป้าหมาย ร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

5. การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่า ครูทุกคน คือ ผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

Hargreaves (2003 : 53) กล่าวว่า ลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียน และเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอน โดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูล ย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน

5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพ และศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว

Stoll & Thomas. (2006 : 14) กล่าวว่า มิติของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ประกอบไปด้วย 5 มิติได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

DuFour (2007 : 6-11) กล่าวว่า ในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษา ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดเรียนรู้(Ensuring that students learn) ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเชื่อว่า ภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพียงเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้จริง ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงที่เรียบง่ายนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็น “การเรียนรู้สำหรับทุกคน” ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ อาทิ ลักษณะ และการปฏิบัติของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ในการช่วยให้นักเรียนทุกคนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำลักษณะและการปฏิบัติเหล่านั้นมาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามสำคัญที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักการนี้ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เราจะตอบสนองอย่างไร เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว เราปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A culture of collaboration) ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียน

การสอนในห้องเรียน ครูร่วมเรียนรู้ และทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมายอันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A focus on results) ประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วัดจากผลที่เกิดขึ้นและตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อันเป็นงานหลักและงานประจำของครู และผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน ครูทุกคนในทุกทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้ และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของกระบวนการ อันได้แก่ การระบุดีความสำเร็จและความต้องการจำเป็นของนักเรียนในปัจจุบัน การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายนั้น และการเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ สรุปได้ว่า หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

DuFour (2004 อ้างถึงใน สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา 2560) เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกัน ที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ (Ensuring that Students Learn) คือ การมุ่งมั่นที่การสอนเพื่อให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เพราะมีความเชื่อว่าภารกิจหลักของการจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผู้บริหาร ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องจะตั้งคำถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น ลักษณะและการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายในระดับสูง การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในโรงเรียน ข้อผูกพันในการสร้างโรงเรียน และการติดตามความก้าวหน้าเพื่อนำไปสู่รากฐานความแข็งแกร่งของโรงเรียนในอนาคต คำถามที่ช่วยผลักดันการทำงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ ได้แก่ 1) เราต้องการให้นักเรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไรบ้าง 2) เราจะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) เมื่อนักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ เราจะตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร และ 4) เมื่อเรารู้ว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว เราจะปฏิบัติต่อเขาอย่างไร

2. การมีวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (A Culture of Collaboration) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีโครงสร้างการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน และบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน กระบวนการเชิงระบบคือ การทำงาน

แบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูจะต้องทำงานร่วมกัน ร่วมกันวิเคราะห์และปรับปรุง การปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ร่วมกันเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและ ชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน

3. การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A Focus on Results) คือ การวัดประสิทธิผลของชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถวัดได้จากผลที่เกิดขึ้นของการทำงานร่วมกันในการพัฒนาปรับปรุง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นงานหลักและงานประจำของครูและผู้บริหารทุกคน ใน สถานศึกษา ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ครูทุกคนในทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และ สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนต่าง ๆ มีดังนี้ 1) การระบุระดับความสำเร็จและความต้องการจำเป็น ของนักเรียนในปัจจุบัน 2) การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนา 3) การทำงานร่วมกันให้บรรลุ เป้าหมาย และ 4) การเรียนรู้และแสดงหลักฐานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

ซาโต มานาบุ (2559 : 70 - 92) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของประเทศญี่ปุ่นและอีกหลายประเทศ ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ไว้ในหนังสือการปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมา ปฏิบัติจริง ไว้ดังนี้

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนสำคัญของวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่จะทำให้ โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ร่วมกัน ครูเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน และ ผู้ปกครอง และผู้คนในชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปฏิรูปโรงเรียนโดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางการ ศึกษาของโรงเรียน และสิ่งที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จได้นั้น คือ ในห้องเรียนจะต้องมีการนำ การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) มาใช้จริงและในห้องพักครู ครูจะต้องมี การสร้าง ความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality) ด้วยการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงผู้ปกครองและผู้คนใน ชุมชน ท้องถิ่นร่วมมือกับครูเพื่อวางแผนชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อนำทฤษฎีไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดระบบกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องผ่านระบบกิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง ในห้องเรียน 2) การสร้าง ความเป็นเพื่อนร่วมงาน 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ระบบเหล่านี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความสัมพันธ์แบบรับฟังเสียงของผู้อื่นและรับฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เกิดการปฏิรูปชั้นเรียนด้วยการเรียนรู้แบบ ร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากกว่า การคุยกันแบบธรรมดาทั่วไป และมีเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มี 3 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตาม

สภาพจริง 2) ความสัมพันธ์แบบเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) การเรียนรู้แบบก้าวกระโดดเป็นการเรียนรู้แบบท้าทายและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ทำให้ครูเติบโตในฐานะของผู้เชี่ยวชาญ นั่นคือการบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง

5. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำให้น้ำหนึ่งใจเดียวกันกับผู้ปกครองและความร่วมมือกับคณะกรรมการการศึกษา เป็นการชี้ให้เห็นถึงมิติใหม่ของการงานการศึกษาที่เป็นความรับผิดชอบของผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อเด็ก ๆ ทั้งครูผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะมาร่วมวางแผนชั้นเรียน

สรุปว่า หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยหลักการมีผู้นำที่ดี หลักการมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี หลักการมีส่วนร่วม หลักของผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึกร่วมกัน หลักความสนใจ หลักการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี หลักการสร้างเครือข่ายและการติดตามผล

2.2 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งตามระดับสถานศึกษา แบ่งตามระดับเครือข่าย แบ่งตามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ Sergiovanni (1994 : 10) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่ง ระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตาม ระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบท สถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริม และร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครู และเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับ ตนเอง นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญคือทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของ โรงเรียนโดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุง แก้ไขสิ่งเหล่านี้เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้ การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของ

ครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชน และผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้ โดยการให้การดูแล แนะนำการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน และผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อน ในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถ แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกลยุธมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัดชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อน ร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญของสมาชิกที่รวมตัวกันแบบไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูเพื่อศิษย์ของมูลนิธิสดศรีสยงทีสวัสดิ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาควิชาพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบาย ของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุน

ของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ รัฐจัดให้ มี PLC ชาดิสิงคโปร์ เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิดสอนให้น้อยเรียนรู้ให้มาก (Teach Less Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับคือระดับสถานศึกษา (School Level) ระดับเครือข่าย (Network Level) และระดับชาติ (The National Level)

2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวคิดเชิงวิธีการ หรือกระบวนการที่มีการดำเนินการปฏิบัติร่วมกันในชุมชน ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสะท้อนเป็นคุณลักษณะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชนตามธรรมชาติความเป็นจริงของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกันไป แต่เป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการรวมใจ รวมตัว รวมแรง และรวมปัญญาร่วมกันของครูผู้บริหาร นักการศึกษาในชุมชน เพื่อทำงานแบบมุ่งรวมพลังเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ของครูสู่คุณภาพ ผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ดังนั้นการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวไว้ ดังนี้

Hord (1997 : 115) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership)
2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Collective Creativity)
3. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ (Shared Personal Practice)

Eaker (1998 : 64) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุด และสภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

Senge (2000 : 183 - 187) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้โดยเชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัย 5 ประการ “The

Fifth Discipline” ให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์การอย่าง ต่อเนื่องและทุกระดับซึ่งประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) การเรียนรู้กระบวนการทำงาน (On the Job Learning) ที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง การฝึกฝนการเรียนรู้อยู่เสมอ และศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

2. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) เป็นความคิดความเข้าใจที่บุคคลมีต่อหน่วยงานและองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล แบบแผนความคิด มีพลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การตีความ และต่อพฤติกรรมความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจ และการกระทำ Mental Models มี 3 ลักษณะ คือ เจตคติทัศนคติและกระบวนการทัศน์ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญต่อความริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์การต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคน รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์องค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการในการมุ่งสู่ความปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์การจึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเองแต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันได้อย่างดี

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) วินัยที่สำคัญที่มีความสำคัญสูงสุด คือ มีความคิดเชิงระบบ Senge เน้นว่าแม้ประพจน์ปฏิบัติในวินัยทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาข้างต้นก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการนำมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ วิธีคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบเป็นวงจรจากเหตุไปสู่ผล และผลกลายเป็นเหตุเป็นวงจรเสริมแรง (Reinforcing Loop) ซึ่งทุกองค์ประกอบจะเป็นตัวเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นพลังขับเคลื่อน

Dufour (2007 : 6-11) กล่าวว่า นักการศึกษาชาวอเมริกันที่มีความเชี่ยวชาญในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และคุณค่าร่วม (shared vision and values) หรือการมีความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกัน ที่เน้นการมีจุดโฟกัสที่การเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการเข้าได้กับเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมแรง และการตัดสินใจตามจรรยาบรรณ

2. ร่วมกันรับผิดชอบ (collective responsibility) ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรับผิดชอบเช่นนี้ นำมาซึ่งความรับผิดชอบต่อข้อตกลง (commitment) ได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสร้างความกดดันให้กับผู้ที่มีพฤติกรรมตรงกันข้ามหรือโดดเดี่ยว

3. การสืบสอบสะท้อนคิดอย่างมืออาชีพ (reflective professional inquiry) ซึ่งสังเกตได้จากการสนทนา อภิปราย ใช้วิธีปฏิบัติแบบไม่เป็นส่วนตัว (derivatization of practice) เพราะต้องมีการสื่อสาร/ปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการทดสอบการปฏิบัติของครูแบบซ้ำ ๆ มีการสังเกตและวิเคราะห์กรณีศึกษา ร่วมวางแผนและพัฒนาหลักสูตร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกของบุคคล (tacit knowledge) ด้วยวิธีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และประยุกต์ความคิดใหม่และสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาตามความจำเป็น (needs) ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การร่วมมือร่วมใจ หรือร่วมมือรวมพลัง (collaboration) ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานที่มากกว่าการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนแบบผิวเผิน การปฏิบัติที่บ่งชี้ความร่วมมือระดับนี้ เช่น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับ และสะท้อนการปฏิบัติจุดเน้นของการร่วมมือรวมพลังเพื่อแลกเปลี่ยนจุดประสงค์แม้ว่าจะมีการอภิปรายโต้แย้ง และต่างมุมมอง แต่เพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนามีการแลกเปลี่ยนเทคนิค และแนวทางการสอน และสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ของกลุ่ม และบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน (group as well as individual) ถือว่าทุกคนคือผู้เรียนรู้พร้อม ๆ กับเพื่อนร่วมงาน มีการรวบรวมความรู้และเผยแพร่ระหว่างสมาชิก หรือมีการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน ทั้งนี้ขั้นตอนที่การเรียนรู้ระดับองค์กร หรือโรงเรียนที่มีการปฏิสัมพันธ์แบบสาธารณะจึงมีขั้นตอนมากกว่าการเรียนรู้ระดับบุคคล กล่าวคือต้องมีการรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นหลังจากสมาชิกชุมชนมีการอภิปราย การแปลความหมาย เผยแพร่ และทำความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณ การปฏิบัติที่สนับสนุนคือการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการสังเกตการสอน วิพากษ์วิจารณ์ และสะท้อนการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554 : 32-33) กล่าวว่า หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการนำไปปฏิบัติได้แก่

1. หลักการมีผู้นำที่ดีชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

2. หลักการมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรม และมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. หลักการมีส่วนร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตาม มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. หลักของผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึกในชุมชนถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างความตระหนักถึงการดูแลรักษา ทะนุถนอม การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อ เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน เพื่อใช้งานศูนย์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนของกลุ่มหรือชุมชน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเหตุการณ์ความคิดเห็น ความรู้อารมณ์และความรู้สึกนึกคิด (shared events and emotional connections)

5. หลักการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้นำผลเหล่านั้น ไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นวิถีร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนา ชุมชนอย่างต่อเนื่องจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

6. หลักความสนใจเนื้อหาสาระเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน (fulfillment of individual needs) มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพจะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง และมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและ ทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธี หรือสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

7. หลักการสร้างระบบการจัดเก็บ และการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีมีระบบการจัดเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชน และความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบเข้าใจได้ง่าย

8. หลักการสร้างเครือข่ายและการติดตามผล มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย เพื่อสามารถประสานเกื้อกูลกันระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ

เครือข่าย ระหว่างศูนย์การเรียนรู้อื่น ๆ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือ ในด้านทุน กิจกรรม วิชาการองค์ความรู้การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่ม และเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ ให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ประเมิน และติดตามผลอย่างต่อเนื่องครอบคลุม การพัฒนาในทุกบริบท

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลายองค์ประกอบที่มีแง่มุมสำคัญต้องนิยาม ได้แก่ เน้นการเรียนรู้มีวัฒนธรรมความร่วมมือ เพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามถึงวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบัน เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเน้นผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของศิษย์ซึ่งให้แนวคิดลักษณะขององค์ประกอบ สำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม (shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน

2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่การคิด ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติ ประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ร่วมเป็นผู้นำ (shared leadership) มีสองลักษณะคือ

3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่า “ครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง”

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจ หรืออำนาจทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการ คือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครูคือการเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียน ที่มากกว่าความรู้ ความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกลดตภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน

แบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

จุลลี ศรีชะโคตร (2557 : 23) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพความสำเร็จกว้าง ๆ ในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรประสงค์ให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ที่จะเชื่อมโยงสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเริ่มจากผู้นำทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงาน เห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

2. ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลภายใต้ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งทัศนคติเดียวกันเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของทีม

3. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการความรู้โดยอาศัยการมีส่วนร่วม และแนวปฏิบัติมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ การประมวลความรู้ การเข้าถึงความรู้ ระบบจัดเก็บ และการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สภาพาสที่ส่งผลให้การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบผลสำเร็จ เช่น สิ่งแวดล้อมเชิงบวก ชุมชน วิทยาลัยมิตร เทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะและศักยภาพพร้อมแหล่งเรียนรู้ โครงสร้างทางกายภาพ และทรัพยากร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านสรุปได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

- 1.1 การเห็นภาพและทิศทางการร่วม (Shared Vision) การเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

- 1.2 เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

- 1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิด

จากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำ ทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และ ใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคนจนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อน สู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเองเพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถ เข้าใจผู้เรียนได้จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคน ที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผยที่ทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรเกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษา และผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริม วิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกระองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ชูชาติ พวงสมจิตร (2558 : 40) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิด ของนักวิชาการพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประมวลได้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (supportive and shared leadership) สำหรับ ประเด็นนี้ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน โดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็น ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของครูซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญคือการนำ

ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วม และวิสัยทัศน์ร่วม (shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้(supportive conditions for the maintenance of the learning community) หรืออีกนัยหนึ่งคือ การจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริม สนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่ง ได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และ การแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

ละดา ดอนหงษา และคณะ (2559 : 948 - 949) ได้อธิบายรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนด้านการส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 10 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ องค์ประกอบหลัก 1 การเตรียมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากสิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคลากร 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นกัลยาณมิตร การเปิดใจรับฟังเพื่อนอย่างตั้งใจ การเสริมสร้างสภาวะจิตของครู นักเรียน โดยจัดกิจกรรมจิตศึกษา องค์ประกอบหลัก 2 การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ร่วมกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน 2) กำหนดการเรียนรู้ร่วมกัน ตามแนวคิด PLC ได้แก่ การถอดประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้ผล การกำหนดภาพ ความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคาดหวัง องค์ประกอบหลักที่ 3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การจับคู่กันเรียนรู้ 2) คู่เรียนรู้ร่วมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ : ออกแบบ/วางแผน/ผลิตสื่อการเรียนการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ แลกเปลี่ยน

สังเกตการสอน สะท้อนผลการสอน แก้ไขปรับปรุงการสอน 3) AAR (After action review) : แลกเปลี่ยนความสำเร็จ ภายในโรงเรียนเดือนละไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง องค์ประกอบหลักที่ 4 ประเมินผลที่คาดหวังประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ 2) พฤติกรรมการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ 3) ความพึงพอใจของครูต่อรูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน

เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560 : 227) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ ต่อยอด องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของครูแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือ ครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงวิชาการ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสนับสนุนของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจำนวน 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ชุมชนกัลยาณมิตร 2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภาวะผู้นำ 4) การเรียนรู้ แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ (2560) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 2) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วม (Shared Vision, Mission, Goal and Value) 3) การทำงานอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative Working) 4) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) 5) การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559 : 1) กล่าวว่า คุรุสภาได้ใช้หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูคือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครูในโครงการส่งเสริมสนับสนุนเครือข่าย พัฒนาวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1. การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Share Value and Norms) คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่า อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ดี

2. การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Focus on Student Learning) คือ การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ (Collaborative) คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้ และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert Advice and Study Visit) คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้องใจกว้าง เปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดีและมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection Dialogue) คือ การมีสุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานเน้นหลักการ การสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2560 : 72) กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เน้นการแบ่งอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้อง

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา

3. การมีค่านิยมและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน นำไปสู่แบบแผนพฤติกรรมที่ทุกคนปฏิบัติ

4. มีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน ทั้งด้านกายภาพ โครงสร้างการติดต่อสื่อสาร เวลา สถานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใน บรรยากาศการยอมรับและไว้วางใจกัน เปิดใจรับข้อมูลย้อนกลับ

5. มีแนวปฏิบัติที่ตรงกัน นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียนโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดีโดยมีค่านิยมที่มีนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้วยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการนำแนวคิดของนักวิชาการที่มีแนวคิดตรงกันมาจัดกลุ่ม สังเคราะห์ แล้วแจกแจงความถี่ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน

มีค่าความถี่มากกว่า 80% ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง ที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บนพื้นฐานของการ เรียนรู้ และตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักประชาธิปไตย ช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และ พัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง แสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียน โดยมีวิสัยทัศน์ และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อให้โรงเรียนมี คุณภาพที่ดี

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หมายถึง การที่ทุกคนในโรงเรียนมี สัมพันธภาพที่ดี ร่วมกัน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและชีวภาพที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน

4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ หมายถึง ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน แบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่างๆ เพื่อ นำไปใช้ในการ แก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง บุคคลเพื่อ พัฒนางานและพัฒนาตนเอง ช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ที่ สำคัญช่วย ยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Hord (1997)	Eaker (1998)	Senge (2000)	Dufour (2007)	สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (2554)	วิจารณ์ พานิช (2555)	จุลล ศิริชนะโคตร (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอ กรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
1. การสนับสนุนและการ เป็นผู้นำร่วม	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	5	*
2. การสร้างวิสัยทัศน์และ ค่านิยมร่วม	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	8	*
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวย	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	-	3	*
4. การร่วมเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	6	*
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	4	*
6. การมีวัฒนธรรมร่วมมือ กันที่เน้นไปที่การเรียนรู้	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2	
7. การรวบรวมการค้นหา	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	
8. การเน้นที่การลงมือทำ	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	1	
9. ความมุ่งมั่นเพื่อการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	
10. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ใน การเรียนรู้ของผู้เรียน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1	
11. ความมุ่งมั่นแห่งตน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	
12. รูปแบบความคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบของชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	Hord (1997)	Eaker (1998)	Senge (2000)	Dufour (2007)	สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ (2554)	วิจารณ์ พานิช (2555)	จุลลิต ศรีษะโคตร (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอ กรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558)	ความถี่
13. การคิดอย่างเป็นระบบ	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	2
14. ร่วมกันรับผิดชอบ	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	3
15. ชุมชนกัลยาณมิตร	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	2
16. การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1

จากตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จากนักการศึกษา และผู้ที่ทำการวิจัย ได้แก่ Hord (1997 : 115) Eaker (1998 : 64) Senge (2000 : 183-187) Dufour (2007 : 6-11) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554 : 32-33) วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) จุลลิต ศรีษะโคตร (2557 : 23) วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 57) ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558 : 40) และผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) ต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sandra M. Kaiser (2000 อ้างถึงใน วาสนา ทองทวีโยยศ 2560 : 29-30) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิก เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน ประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และ

เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิธีการประพฤติ ปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยงและ ทดลองสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3. พันธกิจและยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรม ของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ นำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมกับเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงแผนงานในแต่ละหน่วยงาน สามารถให้หน่วยงานจาก ภายนอกตรวจสอบได้ สร้างองค์ความรู้ และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ ขององค์กร

4. การดำเนินงานบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การจูงใจให้มีความ รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและ งบประมาณเพื่อ การเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงาน และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ ประสิทธิภาพขององค์กร

6. ระบบองค์กร (Organizational System) หมายถึง การที่องค์กรมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน องค์กรที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะบรรยากาศการเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้าและ ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่ต้องการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการ เรียนรู้ เพื่อบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สนอง โลหิตวิเศษ (2561 : 37-38) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ ลักษณะผู้นำในชุมชนไม่เผด็จการและไม่ใช้อำนาจในการ สั่งการ เป็น ผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ และสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คน

ในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็น ธรรมชาติ ที่สำคัญ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติตนให้ เป็นแบบอย่างที่ดีกับ คนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน เน้นโครงสร้างชุมชนแบบเครือข่าย (network) ซึ่ง ส่งผลให้คนใน ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนและข้ามชุมชน โครงสร้างแบบนี้จะส่งเสริม ให้คนในชุมชน ไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพจนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยความสมัครใจ อันก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกัน สามารถนำชุมชนไปสู่ ความสำเร็จได้

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุนให้มีวัฒนธรรม การเรียนรู้ใน ชุมชน การมุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมใฝ่เรียนใฝ่รู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ต่าง ๆ ให้ตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากบทเรียนที่ผ่านมา ในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน ใช้การ สื่อสารแบบแนวนราบ โดยให้คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลตามความสนใจของตนเอง

4. การยอมรับของสังคม การสร้างบรรยากาศภายในชุมชนให้เอื้อต่อการ เรียนรู้ และ ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำคอยอำนวยความสะดวกให้คนใน ชุมชนได้เรียนรู้จาก ประสบการณ์และเหตุการณ์จริง มีการติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ยอมรับ และแบ่งปันความรู้ซึ่ง กันและกัน เกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่ เกิดขึ้นในชุมชน

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เป็นลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ และฝังลึกใน แต่ละคนอย่างไม่เท่ากัน เห็นได้จาก การประกอบอาชีพ การทำกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ทุก เรื่องได้เป็น อย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เช่น การทำเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนา ปลูกข้าว การทำอาหาร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการ พัฒนาชุมชน ไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับ ความสำคัญ วิเคราะห์ หาสาเหตุ การแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล เป็นกระบวนการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. ความสมานฉันท์ ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันส่งผลให้ คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง ทำให้มี มุมมองและ ความคิดอยู่บนความเมตตาและกรุณาต่อกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การสนับสนุนคนในชุมชน ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การจัดอบรม หรือการพาไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่น ๆ รวมทั้งการให้ งบประมาณ
ในการทำงานหรือปรับปรุงด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

สุชาติ น้าใจดี (2552 : 86-87) ได้สรุป ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน
การเรียนรู้ ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ (Leadership) เป็นลักษณะของผู้นำในชุมชนที่ไม่เผด็จการและไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ เป็นผู้นำที่ฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ จึงทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ส่งผลให้คนในชุมชนเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นธรรมชาติ สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้มีการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับคนในชุมชน

2. โครงสร้างชุมชน (Structure) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เน้นโครงสร้างชุมชนในแบบเครือข่าย (Network) ซึ่งจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในชุมชนเดียวกันหรือข้ามชุมชนลักษณะสำคัญคือ โครงสร้างชุมชนแบบนี้จะส่งเสริมคนในชุมชนไปสู่การมีเสรีภาพ ความสุขและศักยภาพ จนเกิดการเชื่อมโยงด้วยการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความสมัครใจอันจะก่อให้เกิดพลังและปัญญาร่วมกันสามารถนำชุมชนไปสู่ความสำเร็จ

3. วัฒนธรรม พฤติกรรม การสื่อสาร (Culture, Behavior, Communication) ถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้มี วัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน ที่มุ่งเน้นให้คนในชุมชนมีพฤติกรรมในการใฝ่เรียนรู้ สนใจในการเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับตนเองตลอดเวลา รวมถึงการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งจากการพัฒนาโดยเน้นให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในชุมชน จะสามารถบูรณาการทุกอย่างได้อย่างสมดุล ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนรู้ เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจและสุขภาพของคนในชุมชน นอกจากนี้ยังใช้การสื่อสารแบบแนวราบ ซึ่งมีลักษณะที่คนในชุมชนมีโอกาสรับรู้ ข่าวสาร ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ตามความสนใจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กีฬา การเมือง การศึกษา สาธารณสุข และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของลม ฟ้า อากาศ โดยคนในชุมชนสามารถรับรู้ความรู้ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ จากสื่อบุคคล ซึ่งเป็นคนที่มีความสามารถและรับรู้ข่าวสาร ความรู้ข้อมูลต่าง ๆ ได้เร็วกว่าคนในชุมชน เช่น ครูภูมิปัญญา ผู้นำ ผู้รู้ ครู-อาจารย์ในชุมชน หรืออาจรับรู้จากสื่อที่มีอยู่ภายในชุมชน เช่น หอกระจายข่าว หรืออาจเป็นสื่อมวลชน อาทิ โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ส่งผลให้คนในชุมชนมีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ทันสมัยไม่ตกยุค รู้ความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งของในชุมชนและนอกชุมชน

4. การยอมรับของสังคม (Recognition) เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้น สร้างบรรยากาศภายในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ การยอมรับของสังคมเป็นลักษณะของคนในชุมชนที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยิ่งไปกว่านั้นคนในชุมชนยังมีความคอยอำนวยความสะดวก

ความสะดวกให้คนในชุมชนได้เรียนรู้จากเหตุการณ์จริงและประสบการณ์ มีการติดตามการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคนในชุมชนมีความไว้วางใจ ยอมรับและมีการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกิดการยอมรับต่อผลงานในการสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร

5. ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ (Knowledge, Skills, Abilities, Competencies) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนและมีอยู่ฝังลึกอยู่แต่ในละคนอย่างไม่เท่ากัน โดยความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญในตัวบุคคลหาไม่ได้จาก เอกสาร ตำรา หรืองานวิจัยต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ติดตัวคน โดยที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เริ่มต้องเรียนรู้จากประสบการณ์อยู่ภายในตัวบุคคลมาอย่างยาวนาน ซึ่งความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญ จะเห็นได้จากการประกอบอาชีพ การทำงานในทุกเรื่องได้เป็นอย่างดี รู้จริง รู้ละเอียดทุกขั้นตอน รวมทั้งเทคนิคต่าง ๆ เช่น การทำการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ การซ่อมรถยนต์ การทำนา ปลูกข้าว การทำอาหาร เป็นต้น โดยในแต่ละอาชีพหรือการทำงานคนจะมีความรู้, ทักษะ, ความสามารถ, ความชำนาญต่างกัน เช่น คนทำอาหารจะรู้ว่าจะต้องเตรียมวัตถุดิบอะไรในการประกอบอาหารแต่ละอย่าง และใช้สัดส่วนเท่าไรเพื่อให้สัมพันธ์กับปริมาณและรสชาติของอาหารนั้น รวมทั้งเทคนิคให้อาหารแต่ละอย่างมีความพิเศษในรสชาติเพิ่มขึ้นด้วย และเทคนิคการถนอมอาหารให้อยู่ได้นาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้

6. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้และเป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้คนเข้ามามีส่วนร่วมคิด จัดลำดับความสำคัญ วิเคราะห์หาสาเหตุ รวมถึงการแก้ไข การวางแผน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลต่อการทำงานในทุกเรื่องหรือต่อปัญหา สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากพลังของคนในชุมชนต่อการกระทำดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์

7. ความสมานฉันท์ (Solidarity) เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความปรารถนาดีต่อกัน อันจะส่งผลให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้การทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรม รวมทั้งการมีมุมมองและแง่คิดอยู่บนความเมตตากรุณาต่อกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ความรู้แพร่ขยายต่อไปได้อย่างเกิดประโยชน์

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ (Supporting from The Government or The Others) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง อันจะช่วยส่งเสริม การพัฒนาชุมชนไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ด้วยการสนับสนุนคนในชุมชน ซึ่งอาจทำในรูปการให้ความรู้เพิ่มเติม จัดอบรมหรือการพาไปศึกษาดูงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้น ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเป็นที่ยอมรับกับชุมชนอื่น ๆ รวมไปถึงการให้งบประมาณในการทำงานหรือการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน

9. ธุรกิจ รายได้ (Business, Income) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยการเกิดธุรกิจในชุมชน จะเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในชุมชน มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาธุรกิจ อันจะนำมาซึ่งรายได้ให้กับคนในชุมชน ด้วยการมุ่งส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการที่ดี และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญคือคนในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556 : 7-11) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมาย และด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรม การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงความสามารถในการ บริหารกิจกรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น พฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหารจะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยทำให้คุณภาพการ สอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด

ปวีณา เจริญภูมิ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้ จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560 : 130) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า มีวัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้านส่งผล ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ ด้านการให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการทำงานเป็นทีม

วาสนา ทองทวียังยศ (2560 : 39-41) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ มาทำการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมใน การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกันบรรลุเป้าหมายตามท้องถื่นที่กำหนดไว้ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทางเดินของงาน ช่องทางในการ ติดต่อสื่อสาร รายงานและควบคุมระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะภายในของแต่ละองค์กร มีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมในระบบงานและ สถานที่ การรู้ หรือรับรู้

ถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

เอกพล อยู่ภักดี (2560 : 39-43) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. ระบบขององค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร
4. การบริหารจัดการ

วิรัชดา ทานิล (2561 : 99-100) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย และปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Leithwood et.al. (2006) ประกอบด้วย การกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากร การออกแบบองค์กรรูปแบบใหม่ และการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. บรรยากาศโรงเรียน ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (2002) ประกอบด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

3. การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) ประกอบด้วย การวิเคราะห์งานการสอน และการประเมินความสามารถทางการสอนของกลุ่ม

ศกพลวรรณ สีนประเสริฐ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย ภาวะผู้นำ และการนิเทศติดตาม
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล และสะท้อนการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านสนับสนุน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน อาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และผู้ปกครองนักเรียน

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัย	แหล่งข้อมูล								
	Sandra M. Kaiser (2000)	สุชาติ น้าใจดี (2552)	ณัฐภา นครสูงเนิน (2558)	ปวีณา เจริญภูมิ (2559)	ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560)	วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)	เอกพล อยู่ภักดี (2560)	วิรัชดา ทานิล (2561)	ศกฉวรรณ สิ้นประเสริฐ (2562)
1. ด้านครูผู้สอน	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓
2. ด้านภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓
3. ด้านการสนับสนุน การนิเทศติดตาม	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-
4. ด้านการทำงานเป็น ทีมขององค์กร	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-
5. ด้านวัฒนธรรม องค์กร	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-
6. ด้านบรรยากาศ องค์กร	✓	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัย	แหล่งข้อมูล								
	Sandra M. Kaiser (2000)	สุชาติ น้าใจดี (2552)	ณัฐภา นครสูงเนิน (2558)	ปวีณา เจริญภูมิ (2559)	ปิยะมาศ วงศ์แสน (2560)	วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560)	เอกพล อยู่ภักดี (2560)	วิรัชดา ทานิล (2561)	ศกฉวรรณ สีนประเสริฐ (2562)
7. ด้านการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่าย	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-
8. ด้านนโยบายจากภาครัฐ	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-
9. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
10. ด้านการสนับสนุนจากรัฐบาล	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสนับสนุน ครูผู้สอน การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ซึ่งในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา มีจุดเน้นดังต่อไปนี้

1. การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง คือ การดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อย่างต่อเนื่องโดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจการวิเคราะห์การสรุปสาระสำคัญ นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. ปัจจัยสนับสนุน คือ ปัจจัยที่เป็นทัศนคติในทางบวก ในการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา

3. ครูผู้สอน คือ บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทำหน้าที่ให้ความรู้แก่นักเรียนในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ทั้งยังมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นทั้งคนดีและคนเก่งของสังคม

4. การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่ต้องร่วมมือกันทำ ซึ่งทำให้เกิดจากความสามัคคี และมีความรับผิดชอบร่วมกันช่วยกันพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยมีการประสานงานกันและมีการติดต่อสื่อสารให้การปรึกษาหารือกันระหว่างทำงาน มีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทีมงานมีความไว้วางใจ เชื่อใจ เพราะทีมงานที่ร่วมมือกันนั้นจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน

5. ภาวะผู้นำ คือ การแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการบริหาร การประสาน สร้างวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เสียสละ อุทิศเวลา ปฏิบัติงานตรงเวลา เอาใจใส่ต่อสมาชิกและบุคลากรในสถานศึกษาและมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นโดยการร่วมกำหนดทิศทางที่สามารถสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา เกื้อหนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงความสามัคคีกัน ความเป็นประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอิสระทางความคิดอย่างเต็มที่ในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้ความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกันทำงาน มุ่งพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนเป็นสำคัญ

6. การติดต่อสื่อสาร คือ การดำเนินการที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน โดยมี การประสานงานกันทั้งทางตรงทางอ้อม และต้องมีความรวดเร็วอย่างมากรณีเร่งด่วน การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดพลังแห่งความร่วมมือกันอย่างมากว่าจะทำอะไร ที่ไหน และเมื่อไร ต้องมีความชัดเจนซึ่งทางสถานศึกษาต้องดำเนินการเรื่องการติดต่อสื่อสารประสานงานกันเพื่อจะให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและทำงานร่วมกันสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7. วัฒนธรรมองค์กร คือ วิธีการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียน ที่มีความเอื้ออาทร ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทักษะคิด และค่านิยมร่วมกัน

8. บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการเรียน มีบรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือกลุ่มของบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา แก่เด็กนักเรียน ที่รวมตัวกันเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ทางวิชาชีพครูผ่านการทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน โดยลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

นิพล บรรพสาร (2564 : 21-22) กล่าวว่าภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโต ด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ช ผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น“ประธาน”เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC

พรอติ ชาวคำเขตต์ (2563 : 5) กล่าวว่า การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน การมีผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้คอยสนับสนุนค้ำจุนความเป็น PLC วิสัยทัศน์ของ PLC และเน้นการส่งเสริมให้เกิดผู้นำร่วมโดยเฉพาะการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อน PLC ที่มีโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครู

มนตรี แยมกสิกร (ม.ป.ป : 4) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำ การเริ่มต้นของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ อาจเป็นครูหรือครูอาวุโส (ครูควรมีประสบการณ์การสอนอย่างยาวนานและเป็นที่ยอมรับของครูรุ่นน้อง) หรืออาจเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนในประเทศไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมาก หากผู้บริหารโรงเรียนส่งสัญญาณให้ความสำคัญกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เรื่องนั้นๆ มักประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ บนพื้นฐานของการเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักประชาธิปไตย ช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีความสำคัญต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพราะจะส่งเสริมให้เกิดจุดมุ่งหมายและพลังสำหรับการเรียนรู้ลักษณะสำคัญของวิสัยทัศน์ร่วมมีดังนี้

รจนา บุญลพ (2563 : 7) กล่าวว่า ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของโรงเรียน ในโรงเรียนที่มีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงจะมีค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง และโรงเรียนที่มีระดับค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในระดับต่ำจะทำให้เป็นจุดอ่อนในการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากจะสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจึงควรเริ่มจากการสร้างค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดก่อน โดยอาจเริ่มจากผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ครูทุกคนทราบ และสร้างเป้าหมายร่วมและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกทุกคนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งเป้าหมายหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน นั่นก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน จากนั้นสมาชิกทุกคนร่วมกันวางแผนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนการสอนร่วมกันเพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้ใหม่ ๆ ได้รับรู้ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย ในการเรียนการสอนของตนเองและสมาชิกในทีม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

นิพล บรรพสาร (2564 : 19-20) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”
2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน
3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็น ความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญา

ร่วมกัน ร่วมกันหลอม รวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกัน ทำงานในเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพร่วมกัน

4. การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุ ตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุก ๆ การกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่ง การเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ ร่วมกันของ ครู

พรอดี ชาวคำเขตต์ (2563 : 5) กล่าวว่า การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ทิศทางสู่ความเป็น PLC โดยมีเจตจำนงร่วมที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อ บรรทัดฐาน และคุณงามความดี เพื่อการศึกษาและสังคม

ไพพกา ผิวดำ (2564 : 14) กล่าวว่า การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิก ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วน ความรับผิดชอบจนไม่สามารถ

สรุปได้ว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย กำหนดทิศทาง แสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยมี วิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพ้องกัน คือมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและเพื่อให้โรงเรียน มีคุณภาพที่ดี

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

นิพล บรรพสาร (2564 : 22) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็น องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน ตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการ ดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระ ในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

มนตรี แยมกสิกร (ม.ป.ป : 4) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรสนับสนุน คือ การจัดสิ่งแวดลอมให้กลุ่มครูได้เกิดการรวมตัวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังยืน ได้แก่

1. เวลา (Time) ผู้บริหารโรงเรียนอาจส่งเสริมและให้โอกาสแก่คณะครูได้มีเวลาได้พบปะพูดคุยร่วมกัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจ
2. พื้นที่ (Space) การสร้างพื้นที่เฉพาะเพื่อให้สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้ใช้เป็นสถานที่ทำกิจกรรมร่วมกันและสถาปนาเป็นที่ทำการของกลุ่ม จะมีผลทั้งความสะดวกในการทำงานและยังมีผลทางจิตวิทยาต่อความรู้สึก การได้รับการยอมรับ การสร้างการรับรู้ทางสังคมของสมาชิกในโรงเรียนทั้งหมดด้วย

วินัส ภักดีนรา (2564 : 8) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อมภายนอกและการจัดสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ต่างส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกอาจมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ทรัพยากรหรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ แต่การจัดสภาพแวดล้อมภายในที่มุ่งเน้นบรรยากาศทางด้านจิตวิทยาสามารถกระทำได้ในทันทีที่เริ่มต้นจากตัวครูผู้สอนเอง ด้วยการจัดการชั้นเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพของครู การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน การนำเทคนิคการปกครองชั้นเรียนมาใช้ และการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนเอื้ออำนวยให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนทำให้ผู้เรียนมีความสุขและประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย คือการที่ทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

การเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสังคมมนุษย์โดยในการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนสามารถใช้เป็นพื้นฐานและกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กุลิสรา จิตรขญาวนิช (2562 : 11) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้สำคัญหลายประการดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไปผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทยอาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกแยะข้อดีข้อเสียอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้องมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้

นิพล บรรพสาร (2564 : 22) กล่าวว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก แนวคิด กรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สุนทรียะสนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างนวัตกรรมริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจ การทำงานของสมอง และการจัดการความรู้เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรืออุทิศภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครูเพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติเป็นต้น

ไพพกา ผิดำ (2564 : 14) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิด ความรู้และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ คือทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน แบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน

3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คือการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

ชวลิต ชูกำแหง (2564 : 11-12) กล่าวว่า เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ (Share and learn) เป็นเทคนิคที่ใช้การอภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์จากประสบการณ์การทำงานจริง โดยมีเจตจำนงที่การเรียนรู้ของเด็กการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการนำสิ่งที่ประสบความสำเร็จด้วยการจัดการความรู้และการแก้ปัญหาโดยการนำสู่ Best Practice ซึ่งเป็นเทคนิคของการจัดการความรู้ (Knowledge management : KM) ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีผู้รู้ที่ศึกษา ด้านนี้และเปรียบเทียบในลักษณะของการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge spiral) แบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะดังนี้

1. การแบ่งปันและสร้าง (Socialization : S) เป็นขั้นตอนแรกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากความรู้ที่ฝังแน่น (Tacit Knowledge) ในการมีประสบการณ์ของผู้ร่วมงานโดยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงที่แต่ละคนมีอยู่

2. การแปลง (Externalization : E) เป็นการเผยแพร่ออกมาในลายลักษณ์อักษรเป็นการแปลงความรู้ที่ฝังแน่น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)

3. การหลอมรวม (Combination : C) ด้วยการรวบรวมความรู้ประเภท Explicit Knowledge จากแหล่งต่าง ๆ มาสร้างเป็น Explicit Knowledge ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน เช่น หัวหน้างานทำงานรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งนอกและในองค์กร

4. การประยุกต์ใช้ (Internalization : I) เป็นการแปลง Explicit Knowledge มาเป็น Tacit Knowledge โดยการนำความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้เพิ่ม เช่น หัวหน้างานค้นคว้าศึกษาวิธีการทำงานจากแหล่งต่าง ๆ นำมาปรับใช้งานของตนเองจนเกิดลักษณะความชำนาญในเรื่องนั้นเกิดเป็น Tacit Knowledge ของตน ซึ่งสามารถจะบันทึกออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ ต่อไป

นิพล บรรพสาร (2564 : 23) กล่าวว่า ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกัน

ทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ทั้งนี้ PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดการใช้อำนาจกดดัน สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไป จนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

พรอติ ชาวคำเขตต์ (2563 : 5) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล การทบทวนการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและมีการเพิ่มความสามารถของครูแต่ละคนถือเป็น โดยหัวใจสำคัญ การเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก

สรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนา งานและพัฒนาตนเอง ช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญช่วยยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิต และเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพคือ ความสามารถแสวงหาความรู้นำพาตนเองเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเองกระตือรือร้น ใฝ่รู้เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดีเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทยเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ทักษะการทำงานหรืออาชีพ

4.1 ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพ

ก่อนศตวรรษที่ 21 ยังไม่มีการใช้คำว่าทักษะชีวิตและอาชีพแต่จะใช้ทักษะชีวิตโดยมีความหมายของทักษะชีวิตดังนี้ ในการศึกษาความหมายของทักษะชีวิต พบว่ามี นักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและ ต่างประเทศ ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะชีวิตไว้มากมายหลากหลายทัศนะโดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (1993 อ้างใน สกล วรเจริญศรี 2550 : 125) ได้ให้ความหมาย ทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและให้มี พฤติกรรมในทางที่ เหมาะสมที่สามารถให้บุคคลจัดการกับความต้องการในการปรับเปลี่ยนและให้มีพฤติกรรมในทางที่ เหมาะสมที่สามารถให้บุคคลจัดการกับความต้องการและสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นในชีวิตประจำวันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543 : 114) กล่าวถึงความหมายของ ทักษะชีวิตว่า ความสามารถด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถในการจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัวในสภาพสังคม ปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ สารเสพติด บทบาทชาย หญิง ชีวิตครอบครัว สุขภาพ อิทธิพลสื่อ สิ่งแวดล้อม ปัญหาสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 4) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถ ในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและ ความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

สกล วรเจริญศรี (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ทักษะ ด้านสังคม ทักษะด้านการคิด และทักษะด้านการเผชิญทางอารมณ์

สุริยาพร ชูเลิศ (2550 : 6) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถของบุคคลใน การคิด การตัดสินใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ การรู้จักตนเอง และควบคุมตนเองให้มี พฤติกรรม ที่เหมาะสม ถูกต้อง สามารถจัดการกับความต้องการปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสันติ

ธนพัชร แก้วปฏีมา (2557 : 13) ได้ให้ ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถโดยรวมของ บุคคล อันประกอบด้วย กระบวนการคิดวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ ต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตนเองใน ชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล โดยนำข้อมูลจากการสะสม ประสบการณ์มาใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อตัดสินใจและสามารถเลือกใช้ทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ในการแก้ปัญหา และปรับตัวให้สามารถเผชิญ สถานการณ์หรือปัญหาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม จนสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่าง เหมาะสมและมีความสุข

สัมฤทธิ์ สันเต (2557 : 10) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า เป็นความสามารถในการรวบรวม ข้อมูลและประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจ จัดการกับปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นที่ตน เผชิญในชีวิตประจำวันได้โดยแสดงพฤติกรรมที่จริงออกมาอย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา ช่วยให้

ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสรุปแล้ว ทักษะชีวิต ก็คือ ความสามารถขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ของบุคคลเป็นความสามารถที่ประกอบไปด้วย ความรู้ เจตคติ และทักษะในอันที่จะทำให้บุคคล มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิธินา หงส์ขำ (2559 : 13) กล่าวว่า ทักษะชีวิต เป็นความสามารถโดยรวมของบุคคลที่จะคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาและปรับตัวใหม่ เพื่อพฤติกรรมที่เป็นไปทางที่เหมาะสม ถูกต้อง สามารถจัดการกับความ ต้องการ ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคม

กฤษณา ปัญญา (2552 : 9) กล่าวว่า ทักษะชีวิต ก็คือความสามารถขั้นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ของบุคคลเป็นความสามารถที่ประกอบไปด้วย ความรู้เจตคติ และทักษะในอันที่จะทำให้บุคคล มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาแนวคิดเรื่องทักษะแห่งอนาคตใหม่ซึ่งเน้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ชนันดา เทียนฤกษ์ (2557: 10) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถที่บุคคลใช้ความรู้ความคิดในการแก้ปัญหาและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยสามารถควบคุมตนเอง เพื่อดำรงชีวิตและเตรียมวางแผนเพื่อเลือกประกอบอาชีพในอนาคตให้เหมาะสมสำหรับในยุคที่มีการแข่งขันในด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน ที่ประกอบไปด้วยความรู้เจตคติและมีทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ โดยมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่ศึกษาในอันที่จะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้าและรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และเป็นผู้นำการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.2 ความสำคัญของทักษะชีวิตและอาชีพ

ไพรินทร์ สระแก้ว (ม.ป.ป. : 3) กล่าวว่า ทักษะชีวิตในสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชากรโดยรวม กล่าวคือ ผู้มีทักษะชีวิตในสังคมที่ดีจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือจัดการเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองแล้วยังทำให้สังคมเกิดความสงบและพัฒนาไปอย่างราบรื่นอีกด้วยในทางกลับกัน หากบุคคลขาดทักษะชีวิตในสังคมหรือนำมาใช้ในทางที่ผิด ก็จะก่อให้เกิดปัญหาความวุ่นวายในสังคมตามมา ดังนั้นทักษะชีวิตในสังคมจึงมี ความสำคัญทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง

1.1 ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง เช่น ปัญหาสุขภาพกาย ปัญหา สุขภาพจิต ปัญหาการพัฒนาตนเอง เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่มีทักษะชีวิตในสังคมย่อมเข้าใจปัญหาและสามารถใช้หลักเหตุผลแก้ไขปัญหานั้นให้ลุล่วงไปได้

1.2 ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งความสำเร็จด้านการเรียน การประกอบอาชีพ การสร้างครอบครัว และด้านอื่น ๆ เพราะบุคคลที่มีทักษะชีวิตในสังคมย่อมมีเป้าหมาย มีการวางแผนที่ดี และสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้จนประสบความสำเร็จ

1.3 ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต บุคคลที่มีทักษะชีวิตในสังคม ย่อมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข เพราะรู้จักที่จะเปิดใจยอมรับความแตกต่าง มีความฉลาดทางอารมณ์ มีทัศนคติเชิงบวกต่อมนุษย์และสังคม เข้าใจเหตุผล และเรียนรู้เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ

2.1 ทำให้ปัญหาสังคมคลี่คลายหรือหมดไป เช่น ปัญหาการทะเลาะวิวาท ปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาสิ่งเสพติด เป็นต้น ทั้งนี้เป็นผลมาจากประชากรในประเทศมีทักษะในการป้องกันและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทำให้สังคมสงบสุขและเจริญก้าวหน้า เมื่อสังคมปราศจากปัญหาและมีทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมที่ดี ย่อมนำมาความสงบสุขความเจริญก้าวหน้า และความเข้มแข็งมั่นคงมาสู่สังคม

2.3 ทำให้คุณภาพชีวิตของประชากรดีขึ้น สังคมที่มีความสงบสุขย่อมนำมาสู่การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้ประชากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีระดับความสุขในการดำเนินชีวิตที่เพิ่มขึ้น และจะทำให้ประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศโลกที่หนึ่งอย่างสมบูรณ์และมั่นคง

ปนัดดา นกแก้ว (2564 : 266) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพคือความสามารถแสวงหาความรู้นำพาตนเองเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเองกระตือรือร้นใฝ่รู้ เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดีเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทยเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้อดทนและขยันทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ คือการเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัย

คุกคามได้ อยู่อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้าง ผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่ นำเทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ต้องมีการ ส่งเสริมให้ทันในยุคการเปลี่ยนแปลง

อุทัยวรรณ บุญจันทร์ (2564 : 22) ได้สรุปความสำคัญทักษะชีวิตและอาชีพ ว่าสามารถทำให้นักเรียนยกระดับความสามารถในการดำรงชีวิต และนำความรู้ที่ได้รับมาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต เมื่อนักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง และได้รับความรู้จากครู ทั้งด้านความรู้ โดยครูจะเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนเมื่อมีการบูรณาการระหว่างวิชา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้และ เข้าใจในเชิงลึกมากกว่าการสร้างความรู้แบบผิวเผินการใช้สื่อที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัดการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น ข้อสอบรูปแบบต่างๆ การทำงาน ร่วมกับเพื่อนๆที่โรงเรียน จะช่วยให้นักเรียนได้เตรียมความพร้อมในหลายๆด้าน เช่น การรู้จักวิถีคิด การเรียนรู้ การทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การสื่อสาร การร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต และสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างราบรื่น

สรุปว่า ทักษะชีวิตและอาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ นักเรียนยกระดับความสามารถในการดำรงชีวิต และนำความรู้ที่ได้รับมาเพื่อประกอบอาชีพในอนาคต เมื่อนักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง และได้รับความรู้จากครู ทั้งด้านความรู้ โดยครูจะเน้นให้นักเรียนเกิดทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญ เป็นช่วงเวลาในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนที่จะเลือกการประกอบอาชีพของตนเองต่อไปในอนาคต

4.3 องค์ประกอบของทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะชีวิตและอาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
วิจารณ์ พานิช (2555 : 18) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2. การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
4. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability)
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) ทักษะชีวิตและงานอาชีพสำหรับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่

1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) โดย

1.1.1 ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบท ตามเวลาที่กำหนด

1.1.2 ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

1.2 เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) โดย

1.2.1 สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน

1.2.3 มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่าง

รอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self-Direction) ได้แก่

2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) โดย

2.1.1 กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ ที่กำหนด

2.1.2 สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)

2.1.3 ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2.2 การสร้างงานอิสระ (Work Independently) โดยกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์

จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3 เป็นผู้ที่มีความมีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Learners) โดย

2.3.1 มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะความรู้ และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ

2.3.2 เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.3.3 เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

2.3.4 สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีต มุ่งสู่เส้นทางแห่ง

ความก้าวหน้าในอนาคต

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross Cultural Skills)

ประกอบด้วย

3.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others)

3.1.1 รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสม ในการฟัง-การพูด

ในโอกาสต่าง ๆ

3.1.2 สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความ เป็นผู้นำทางวิชาชีพ

3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams)

3.2.1 ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกัน
หลากหลายลักษณะ

3.2.2 เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง
สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น

3.2.3 พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมา
สร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4. การเพิ่มผลผลิตและการรับผิดชอบ (Productivity and Accountability) ประกอบด้วย

4.1 การจัดการโครงการ (Manage Projects)

4.1.1 กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน

4.1.2 วางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์

ที่มุ่งหวัง

4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมี
จุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่

4.2.1 การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต

4.2.2 สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 เน้นการทำงานในเชิงสหกิจ (Multi-tasks)

4.2.4 การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

4.2.5 นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ

4.2.6 ยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) หมายถึง ความเป็น
ตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) โดย

5.1 ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย

5.2 เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำพาองค์การ
ก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

5.3 ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

5.4 เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557 : 18-19) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ จากการสังเคราะห์ทักษะชีวิตและอาชีพช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 และในศตวรรษที่ 21 โดยมีหลักการว่า พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมือนทั้งช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 และเพิ่มในส่วนที่แตกต่างให้ครอบคลุม ทำให้ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสื่อสาร ประกอบด้วย ทักษะทางสังคมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมทั้งนี้ เนื่องจากในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวเฉพาะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบหนึ่งในทักษะชีวิต แต่ในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงทักษะทางสังคมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

2. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเองการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 และในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงทั้งความมั่นใจในตนเอง การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีความเกี่ยวข้องกัน

3. การคิดแก้ปัญหา ประกอบด้วย ความคิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ความคิดยืดหยุ่น การปรับตัวและการเรียงลำดับความสำคัญ ทั้งนี้ในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 และในศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ /ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจ แต่ในช่วงศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความคิดยืดหยุ่น การปรับตัว และการเรียงลำดับความสำคัญ

4. การบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดการอารมณ์ การตระหนักรู้ในตนเองการมีจุดมุ่งหมาย/เป้าหมาย การจัดการเวลาการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผู้วิจัยจัดกลุ่มและตั้งชื่อเพื่อความเหมาะสมสำหรับ องค์ประกอบที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ในช่วงก่อนศตวรรษที่ 21 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการจัดการอารมณ์ การมีจุดมุ่งหมาย/เป้าหมาย การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการเวลา และความรับผิดชอบ ในช่วงศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้น คือ ความเป็นผู้นำและ

เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช (2559 : 216) ได้กล่าวถึง ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ประกอบด้วย

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถสร้างความสมดุลในการทำงานและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

2. ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง มีความสามารถจัดการด้านเป้าหมายและเวลา สามารถสร้างงานอิสระ และเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนเอง เป็นผู้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยประสิทธิผลเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น การสร้างทีมงานที่มีคุณค่า

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด ประกอบด้วย การจัดการโครงการ และผลผลิตที่เกิดขึ้น

5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ประกอบด้วยความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น

ยุพยง วุฒินวรงค์ (2561 : 159) สรุปว่า ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา มี 10 ทักษะ ได้แก่ การตัดสินใจและแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์การรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่น การควบคุมอารมณ์และการเอาชนะความกดดัน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การริเริ่มและการ ชี้นำตนเอง ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม การมีผลงานและความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำและหน้าที่ รับผิดชอบ โดยทักษะ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา กับ การริเริ่มและการชี้นำตนเอง มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

อุทัยวรรณ บุญจันทร์ (2564 : 6-7) ทักษะชีวิตและอาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความคิด การกระทำ และด้านจิตใจและสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคม เพื่อดำรงชีวิตและเตรียมวางแผนเพื่อเลือกประกอบอาชีพในอนาคตให้เหมาะสมสำหรับในยุคที่มีการแข่งขันในด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกในการโต้ตอบกับผู้อื่นได้ ทุกสถานการณ์ ทั้งที่ใช้คำพูดท่าทาง และการเขียน ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย

1.1 การสื่อสารร่วมกันเพื่อระบุถึงปัญหาและดำเนินงานภายในกลุ่ม

1.2 การแบ่งปันข้อมูลและความเข้าใจในปัญหาร่วมกัน

1.3 การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ได้ถูกต้องครบถ้วน เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์

2. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันและมีความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ประกอบไปด้วย

2.1 ร่วมมือกันระบุเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

2.2 รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและการดำเนินงานภายในกลุ่ม

3. ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกในการจัดการกับอุปสรรค ได้อย่างสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ และสามารถคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ประกอบไปด้วย

3.1 การวิเคราะห์เพื่อสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา

3.2 การประเมินผลการแก้ปัญหาเพื่อพิจารณาแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหา

4. ทักษะการจัดการ หมายถึง เป็นการจักระบบงานและระบบคนให้เหมาะสมกับงาน มีบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสร้างทีมในการทำงานร่วมกันจนสำเร็จ และบรรลุงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Partnership (2014) ได้อธิบายองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ 5 องค์ประกอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาปรับใช้โดยตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (adapt to change) เป็นปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนดและปรับตัวเพื่อการ เปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น

1.2 เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (be flexible) เป็นความสามารถที่รวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลดีกับการทำงาน และมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุล และความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

2. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (Initiative and Self direction) ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่ตั้งใจ พร้อมรับผิดชอบ พร้อมเผชิญความท้าทายใหม่ๆ และสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนเพื่อ ความสำเร็จตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

2.1 การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) สามารถกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดสร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว) และใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

2.2 การสร้างงานอิสระ (Work Independently) โดยกำกับติดตาม จำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับความสำคัญ และกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3 เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Learners) มีความมุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ ความเป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากอดีตมุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

3. ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross-Cultural Skills)

ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ โดยไม่รู้สึกรังเกียจหรือแตกต่าง แยกแยะ และทำงานสำเร็จได้ ประกอบด้วย

3.1 ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others)

มีความรอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง - การพูดในโอกาสต่าง ๆ สามารถสร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams) ยอมรับ

ในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะเปิดโลกทัศน์ และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้นและพึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4. การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability) การเพิ่ม

ผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ หมายถึง การวางแผนและการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพโดยบุคคลและกลุ่มต้องมี ความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของการผลิต ประกอบด้วย

4.1 การจัดการโครงการ (Manage Projects) มีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อ

มุ่งสู่ความสำเร็จของงานและวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูงโดยมี

จุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและ โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-Tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันนำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) ภาวะผู้นำและ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถที่เข้าถึงองค์กรและทำตามเป้าหมายและ ความต้องการได้มีความเป็นผู้นำและบริหารจัดการที่จำเป็นในการสนับสนุนการเป็นผู้นำที่ดี มีความสำคัญกับองค์กรหรือกลุ่มที่ทำให้ประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และจริยธรรมซึ่งผู้นำ และสมาชิก มีความรับผิดชอบและเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมก่อน ประกอบด้วย

5.1 ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้เพื่อนำองค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

5.2 เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

5.3 ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน

5.4 เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับได้

Focusing Resources on Effective School Health (2002 อ้างถึงในสกล วรเจริญศรี 2550 : 42) ได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะชีวิตไว้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถทางความคิด (Cognitive Abilities) เป็นความสามารถในการ เรียนรู้ที่จะรู้ (Learning to Know) โดยแบ่งออกเป็น 2 ทักษะ คือ

1.1 ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Decision Making and Problem Solving Skills) ประกอบด้วย ทักษะในการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การประเมินผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของพฤติกรรมในปัจจุบันสำหรับตนเองและผู้อื่น การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ทักษะการวิเคราะห์เกี่ยวกับอิทธิพลของค่านิยมและเจตคติของตนเองและบุคคลอื่นต่อแรงจูงใจ

1.2 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking Skills) ประกอบด้วย การวิเคราะห์กลุ่มเพื่อนและอิทธิพลของสื่อต่าง ๆ การวิเคราะห์เจตคติ ค่านิยม ทางสังคม และความเชื่อ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อตนเอง

2. ด้านความสามารถส่วนบุคคล (Personal Abilities) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ที่จะเป็น (Learning to be) โดยแบ่งออกเป็น 3 ทักษะ คือ

2.1 ทักษะการเพิ่มการควบคุมภายในตนเอง (Skills for Increasing Internal Locus of Control) ประกอบด้วย ทักษะการสร้างเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง ทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง รวมถึงการตระหนักรู้ในสิทธิ อิทธิพล ค่านิยม เจตคติ จุดแข็งและจุดอ่อน ทักษะในการกำหนดเป้าหมาย ทักษะในการดูแลตนเอง และทักษะในการประเมินตนเอง

2.2 ทักษะการจัดการกับความรู้สึก (Skills for Managing Feeling) ประกอบด้วย การจัดการความโกรธ การจัดการกับความวิตกกังวลและความเศร้าหรือผิดหวัง ทักษะการเผชิญสำหรับการจัดการกับความสูญเสียและความทุกข์

2.3 ทักษะการจัดการความเครียด (Skills for Managing Stress) ประกอบด้วย การบริหารเวลา การเพิ่มความคิดทางบวก และการรู้จักเทคนิคการผ่อนคลาย

3. ด้านความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Abilities) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ คือ

3.1 ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication Skills) ประกอบด้วย การสื่อสารทั้งภาษาท่าทางและภาษากาย การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงความรู้สึก การให้ข้อมูลย้อนกลับ (ใช้ทางลบ) และการรับข้อมูลย้อนกลับ

3.2 ทักษะการปฏิเสธและการเจรจาต่อรอง (Negotiation and Refusal Skills) ประกอบด้วย การบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ทักษะการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการปฏิเสธ

3.3 ทักษะการเห็นอกเห็นใจ (Empathy Skills) ประกอบด้วย ความสามารถที่จะ ฟังและเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนแสดงถึงความเข้าใจใน สิ่งนั้น

3.4 ทักษะการทำงานเป็นทีมและการให้ความร่วมมือ (Cooperation and Teamwork Skills) ประกอบด้วย การแสดงความเคารพในความคิดเห็นของบุคคลอื่น การประเมินความสามารถของบุคคล และการสนับสนุนกลุ่ม

Mofrad et al. (2013) ได้เสนอองค์ประกอบทักษะชีวิต โดยมีบางองค์ประกอบที่คล้ายคลึง กับองค์การอนามัยโลก (1993) แต่มีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน และความหมายของแต่ละองค์ประกอบ แตกต่างกันบ้างสรุปได้เป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal communication and human relations skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพทั้ง ภาษาพูดและภาษาท่าทางกับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การมีส่วนร่วมและเป็น ส่วนหนึ่งของกลุ่มและชุมชน การจัดการในเรื่องความใกล้ชิดกับบุคคลอื่น การแสดงความคิดเห็นและ ความคิดได้อย่างชัดเจน

2. ทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making 25 Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การค้นหาข้อมูล การวิเคราะห์และประเมินข้อมูล การประเมิน ปัญหา การจัดการปัญหา การระบุปัญหา และการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การคาดการณ์และ การวางแผนอย่างเป็นระบบ การบริหารเวลา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

3. ทักษะการพัฒนาเอกลักษณ์และจุดมุ่งหมายในชีวิต (Identity Development and Purpose in Life Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็นคือการพัฒนาเอกลักษณ์ ส่วนตน การตระหนักรู้ในตนเอง การกำกับดูแลตนเอง การรักษาความมีคุณค่าในตนเอง การพัฒนาบทบาททางเพศ การพัฒนา ความหมายของชีวิต และการทำความกระจำชัดในค่านิยมและคุณธรรมแต่มีองค์ประกอบที่แตกต่าง จากองค์การอนามัยโลก

4. ทักษะการดูแลรักษาสุขภาพและร่างกาย (Physical Fitness and Health Maintenance Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร การควบคุมน้ำหนัก

การออกกำลังกาย การเล่นเกม การเข้าใจด้านจิตสังคมในมุมมองเกี่ยวกับเรื่องเพศ การบริหารความเครียด และการเลือกและปฏิบัติในกิจกรรมเวลาว่าง

สรุปได้ว่า จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสามารถสรุปดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.4 การศึกษาองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ

องค์ประกอบของ ทักษะชีวิตและอาชีพ	วิจารณ์ พานิช (2555)	อนุชา โสมาตร (2557)	ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557)	เบญจวรรณ ถนอมชัยวัช (2559)	ยุพียง วุ่นวงษ์ (2561)	อุทัยวรรณ บุญจันทร์ (2565)	Partnership (2014)	Focusing Resources on Effective School Health	Mofrad et al. (2013)	ผู้วิจัยเลือก
1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	*
2. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง	✓	-	✓	✓	✓	-		✓	-	*
3. ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	*
4. การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	*
5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ	✓	✓	-	-	✓		✓	-	-	*
6. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ	-	✓	-	✓	✓		✓	-	-	-

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ทักษะชีวิตและอาชีพ	วิจารณ์ พานิช (2555)	อนุชา โสมาบุตร (2557)	ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557)	เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช (2559)	ยุพยง วุ่นวงษ์ (2561)	อุทัยวรรณ บุญจันทร์ (2565)	Partnership (2014)	Focusing Resources on Effective School Health (2002)	Mofrad et al. (2013)	ผู้วิจัยเลือก
7. การสื่อสาร/มนุษยสัมพันธ์การรู้จักตนเองและการเข้าใจผู้อื่น	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	-
8. การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-
9. การบริหารจัดการ	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-
10. การตัดสินใจและแก้ปัญหา	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-
11. การควบคุมอารมณ์และการเอาชนะความกดดัน	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
12. การตัดสินใจและการแก้ปัญหา	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-
13. ทักษะการดูแลรักษาสุขภาพและร่างกาย	-	-	--	-	-	-	-	-	✓	-

จากตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์การศึกษาองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ จากแนวคิดของ จิวิจารณ์ พานิช (2555 : 18) อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) ชนิดดา เทียนฤกษ์ (2557 : 18-19) เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช (2559 : 216) ยุพยง วุ่นวงษ์ (2561 : 159) อุทัยวรรณ บุญจันทร์ (2565 : 6-7) Partnership (2014) Focusing Resources on Effective School Health (2002 อ้างถึงในสกลวรเจริญศรี 2550 : 42) Mofrad et al. (2013) ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของทักษะชีวิตและอาชีพ

จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวแปรในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ต่อไป

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ศึกษา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน คือพฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเองโดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ และความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ มีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัว ไว้แตกต่างกันดังนี้

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ได้แก่ 1) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change) ประกอบด้วย ปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและบริบท ตามช่วงเวลาที่กำหนด ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น 2) เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน (Be Flexible) ประกอบด้วย สามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช (2564 : 1) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางความคิด (Mental หรือ Cognitive Flexibility) คือความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบทางความคิดของตนเอง (Mental Shifting) ซึ่งเป็นทักษะในการตอบสนองและรับมือต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียกได้ว่าความยืดหยุ่นรูปแบบนี้จะช่วยให้เราปรับกลยุทธ์ทางการรู้คิดเพื่อแก้ไขปัญหาใหม่ที่ไม่เคยพบเจอหรือเคยแก้ไขมาก่อนได้ เพราะถ้าเราสามารถปรับวิธีคิดได้ ก็จะสามารถมองหาตัวเลือก (Alternatives) ต่างๆ ที่จะนำมาใช้รับมือกับสิ่งที่เรากำลังเผชิญ

อิทธิฤทธิ์ สิทธิทองกลาง (2554 : 1-2) กล่าวว่า ในปัจจุบันรูปแบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ได้มีการปรับตัวเพื่อตอบรับกับการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มตัว ซึ่งก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าการ

ปรับตัวดังกล่าวนี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จนเกิดเป็นกระแส Digital Disruption (การเปลี่ยนแปลงในด้านการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ และการดำเนินชีวิตอันมีผลมาจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่) เช่น ในบางองค์กรได้นำ AI เข้ามาทำงานแทนคนในส่วนที่ต้องใช้ทักษะเหตุผล ดังนั้นเพื่อให้สามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในการเปลี่ยนแปลง จึงขอแนะนำ 5 ทักษะที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1. มีความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Adaptive Thinking) : ทักษะการคิดรูปแบบนี้ เป็นทักษะการคิดที่ตอบรับกับการทำงานในปัจจุบันเพราะต้องใช้ทั้งความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative) และการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytics) เพื่อรับมือต่อปัญหา และตอบสนองต่อบริบทของข้อมูล (Context) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งของตนเองและผู้อื่น มีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย รวมถึงต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อเปิดรับแนวความคิดที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมทีม

2. การปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media (New-media Literacy) : ข้อมูลความรู้ และข่าวสารต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ในกระดาษเหมือนแต่ก่อนอีกต่อไป แต่สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถสืบค้นได้จากสื่อดิจิทัล และสื่อโซเชียลมีเดียออนไลน์ที่มีอยู่มากมายในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งข้อมูลด้านวิชาการ หรือข้อมูลเพื่อความบันเทิง ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยให้เราสามารถสืบค้นแยกตามความสนใจของเราได้อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันอย่าง TikTok หรือการฟัง Podcast เพื่อเสริมสร้างความรู้ตามความสนใจของเรา โดยเราสามารถค้นหาความรู้และแนวทางที่เหมาะสมกับเราได้อย่างไม่รู้จักจบ

3. เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย (Transdisciplinarity) : ไม่ว่าในปัจจุบันคุณจะมีคามชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับอะไรก็ตาม การขยายขอบเขตของการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในหลากหลายศาสตร์ก็จะสิ่งที่ดี เพราะองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ นั้นสามารถมีความเชื่อมโยงกันอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เราสามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากความชำนาญเฉพาะที่เราที่มีอยู่แล้ว โดยจะต้องเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เช่น ความรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับโลก การเมืองกับมุมมองสิทธิมนุษยชน วัฒนธรรมที่หลากหลาย ความเปลี่ยนแปลงของผู้คนแต่ละเจนเนอเรชัน ฯลฯ

4. การออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ (Computational Thinking + Sense Making) : ด้วยรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปและเราไม่ได้ทำงานร่วมกับแค่คนเพียงอย่างเดียว เพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้รูปแบบการคิดเพื่อการทำงานจึงต้องถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ด้านการคิดเชิงเหตุผล (Computational Thinking) ที่จะต้องมีการทำงานที่เป็นขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหา คือ การย่อยหรือสรุปปัญหา การจดจำรูปแบบต่าง ๆ การวิเคราะห์ความคิดเพื่อมุ่งสู่ข้อมูลสำคัญ และการออกแบบหลักเกณฑ์เพื่อการแก้ปัญหา (2) ด้านการคิด

เชิงอารมณ์ (Sense Making) ที่จะใช้เพื่อทำงานร่วมกับคน โดยมุ่งหวังให้การทำงานในทีมเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีที่สุด ผ่านมุมมองของการให้คุณค่า ความเข้าใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

5. มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation) : ในการทำงาน และการแก้ปัญหา ทักษะการต่อรองมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นทักษะที่ต้องอาศัยทั้ง ความรู้สึก และความคิด เพราะจะต้องทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ของปัญหา ความคิดของคู่สนทนา จึงจะสามารถเข้าใจสถานการณ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การคิดค้นทางออก หรือข้อตกลงระหว่างกันที่มีความเหมาะสม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายได้มากที่สุด

สรุปได้ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับ บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายและนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานบนพื้นฐานของความเหมาะสม

4.3.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง ไว้แตกต่างกันดังนี้

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) กล่าวว่า การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้ริเริ่ม (Initiative and Self-Direction) ได้แก่ 1) การจัดการด้านเป้าหมายและเวลา (Manage Goals and Time) ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนบนฐานความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างความสมดุลในเป้าหมายที่กำหนด (ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว) ใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน 2) การสร้างงานอิสระ (Work Independently) โดยกำกับติดตามจำแนกวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับ ความสำคัญ และกำหนดภารกิจงานอย่างมีอิสระปราศจากการควบคุมจากภายนอก และ 3) เป็นผู้ริเริ่มที่มีประสิทธิภาพในตนเอง (Be Self-Directed Learners) ประกอบด้วย มุ่งมั่นสู่ความเชี่ยวชาญทั้ง ทางด้านทักษะ ความรู้และ ขยายผลสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้ริเริ่มเชิงทักษะขั้นสูง มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้ริเริ่มในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สามารถสะท้อนผลและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ จากอดีต มุ่งสู่เส้นทางแห่งความก้าวหน้าในอนาคต

ทวีป อภิสิทธิ์ (2559 : 5) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมทางการคิดและการกระทำ ของมนุษย์ ที่มีสิ่งเร้า กระตุ้นเร้าให้เกิดความคิดที่ หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และหรือสามารถคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ หรือดัดแปลงใหม่ เกิดวิธีการใหม่ ๆ ผลผลิตใหม่ ๆ เกิดขึ้นซึ่งสิ่ง ที่เกิดขึ้นนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ ๆ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2558 : 95) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคล ในการคิด โดยมีองค์ประกอบการคิดที่เกี่ยวข้องหลายด้าน คือ การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิด

หลายแง่มุมและความคิดที่เหมาะสม ผลผลิตเป็นสิ่งใหม่ ที่มีประโยชน์ อาจเป็นรายบุคคลและประโยชน์ของส่วนรวม

สุวิทย์ มูลคำ (2557 : 19) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย องค์ประกอบสี่ด้าน คือ

1. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) เป็นความสามารถในการคิดตอบสนองสิ่งเร้า การหาคำตอบได้มากที่สุด แฉ่นที่สุด เป็นการเน้นในแง่ของปริมาณ
2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถในการปรับความคิด ตามสถานการณ์ เป็นการเสริมความคิดคล่องแคล่วให้มีหลักเกณฑ์เป็นหมวดหมู่
3. ความคิดริเริ่ม (Originality) เป็นความสามารถในการคิดแปลกใหม่ ที่แตกต่างไปจากเดิม อาจเป็นการคิดใหม่ หรือการเอาความรู้ที่มีอยู่แต่เดิม มาดัดแปลง ประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) เป็นความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดที่ผู้อื่นอาจมองไม่เห็น เป็นการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ อย่างมีความหมาย

อารีย์ พันธุ์ภูมิ (2558 : 4-16) ได้กล่าวถึงแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ ของทอแรนซ์ โดยทอแรนซ์ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความคิดคล่องตัว เป็นความสามารถในการหาคำตอบได้รวดเร็ว และมีปริมาณคำตอบมากในเวลาอันจำกัด
2. ความคิดริเริ่ม เป็นความสามารถในการคิดแปลกใหม่ ต่างจากผู้อื่น ไม่ซ้ำใครพิจารณาจากสัดส่วนความถี่ของคำตอบ คำตอบที่ตอบซ้ำมาก จะไม่ได้คะแนนหรือได้คะแนนน้อย
3. ความคิดละเอียดลออ เป็นความสามารถในการคิดถึง รายละเอียด ที่ทำให้ความคิดสมบูรณ์ขึ้น
4. ความคิดจินตนาการ ตั้งชื่อภาพ เป็นความสามารถในการตั้งชื่อภาพ โดยพิจารณาชื่อภาพที่สื่อความหมายตรงกับภาพ
5. ความไม่ยอมจำนนต่อปัญหา เป็นความสามารถในการอดทน ไม่ยอมแพ้ปัญหา พิจารณาปัญหาอย่างรอบคอบ และนำไปสู่การแก้ปัญหา

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556 : 209-210) ได้กล่าวถึง ประเภทของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ สามารถแบ่งประเภท ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ประเภทการเปลี่ยนแปลง (Innovation) เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีการค้นพบ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้น เรียกว่า นวัตกรรม อาทิเช่น ทฤษฎีใหม่ สิ่งประดิษฐ์ใหม่
2. ความคิดสร้างสรรค์ประเภทการสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการผสมผสาน แนวคิดหนึ่ง ไปรวมกับอีกสิ่งหนึ่ง เกิดเป็นแนวคิดใหม่

3. ความคิดสร้างสรรค์ประเภทต่อเนื่อง (Extension) เป็นการรวมกันระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ ประเภทเปลี่ยนแปลง กับความคิดสร้างสรรค์แบบสังเคราะห์

4. ความคิดสร้างสรรค์ประเภทการลอกเลียน (Duplication) เป็นความคิดสร้างสรรค์ที่มีการจำลอง เลียนแบบ จากสิ่งอื่น แต่เปลี่ยนแปลงเล็กน้อย

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง หมายถึง การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาตามภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนผลงานจากอดีตสู่เส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ

4.3.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ไว้แตกต่างกันดังนี้

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (Social and Cross Cultural Skills) ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพเชิงปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น (Interact Effectively with Others) ประกอบด้วย รอบรู้ในการสร้างประสิทธิภาพ จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง การพูด ในโอกาสต่าง ๆ สร้างศักยภาพต่อการควบคุมให้เกิดการยอมรับในความ เป็นผู้นำทางวิชาชีพ 2) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ (Work Effectively in Diverse Teams) ประกอบด้วย ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจงานของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ เปิดโลกทัศน์และปลูกจิตสำนึกเพื่อมองเห็นการยอมรับในข้อแตกต่าง สามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อการสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

กิตติวรรณ สินธุาว (2562 : 69) ได้สรุป ทักษะทางสังคมที่จำเป็นคือความสามารถที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้การติดต่อสื่อสารในทุกรูปแบบมีประสิทธิภาพซึ่งกระบวนการที่สำคัญคือการใฝ่เรียนรู้ในทักษะการใช้ภาษาอังกฤษทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้ได้รับความรู้ความเข้าใจและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ที่มีมาจากต่างวัฒนธรรมจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับดี ประการต่อมาคือทักษะและความรู้ความสามารถด้านไอซีที (ICT Skills) ที่จะเปิดโลกแห่งการเรียนรู้และช่วยให้การพัฒนาตนเองเป็นไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

กุลวดี ทองไพบูลย์ (2564 : 1) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นกฎกติกา แผนที่ หรือทิศทางในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ทักษะทางสังคมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านคำพูด สีหน้า ท่าทาง ซึ่งสามารถทำนายผลทางสังคมได้ เช่น เรายิ้ม เพื่อนก็จะยิ้มตอบ ทักษะทางสังคมเป็นทักษะที่จำเป็นในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับเพื่อน

ชญาณิชฎ์ สุระเสนา (2559 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีความจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการศึกษาการเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิตวัยรุ่นที่ต้องการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้าง วัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดมิตรภาพและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอีกทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นำมาซึ่งความสุขสำเร็จในชีวิต กล่าวคือการมีทักษะทางสังคมที่ดีจะทำให้สามารถปรับตัวได้ซึ่งจะนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีในอนาคต ในทางตรงกันข้ามหากขาดทักษะทางสังคมจะทำให้มีปัญหาในการปรับตัวส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ และเกิดโอกาสผิดพลาดในชีวิตได้

กัญญา สมบูรณ์ (2558 : 44) ได้สรุปความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีความสำคัญต่อมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นช่วงวัยใดก็ตาม เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทั้งนี้ทักษะทางสังคมยังมีส่วนช่วยในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนช่วยมนุษย์ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสามารถร่วมมือกันพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการทำงานและการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสและปลูกจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ

4.3.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ไว้แตกต่างกันดังนี้

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิดชอบ (Productivity and Accountability) ได้แก่ 1) การจัดการโครงการ (Manage Projects) ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน วางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง 2) ผลผลิตที่เกิดขึ้น (Produce Results) โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ (Multi-tasks) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

วิทยา อินทร์สอน (2564 : 2) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง การที่จะหาทางปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยมีความเชื่อว่าเราสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ในวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวานนี้และวันพรุ่งนี้จะดีกว่าวันนี้ ซึ่งเป็นความสำนึกในจิตใจ (Consciousness of Mind) เป็นความสามารถ หรือพลังความก้าวหน้าของมนุษย์ที่จะแสวงหาทางปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นเสมอ ทั้งเรื่องของการประหยัดทรัพยากร พลังงาน และเงินตรา ที่ต้องร่วมมือปรับปรุงเร่งรัดการเพิ่มผลผลิตในทุกระดับ เพื่อหาความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยโดยรวมการเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด

สายใจ ขุนประเสริฐ (2563 : 9) กล่าวว่า การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด คือ การวางแผน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยบุคคล และกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน สามารถบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของการผลิต ประกอบด้วย

1. การจัดการโครงการ โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานและบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง

2. ผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยมีจุดเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การทำงานทางวิชาชีพที่สุจริต สามารถบริหารเวลาและโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นภารกิจงานในเชิงสหกิจ การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน นำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ และยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

สรุปว่า การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในเรื่องเวลาอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการและคุ้มค่าที่สุด

4.3.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ไว้แตกต่างกันดังนี้

อนุชา โสมาบุตร (2557 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and Responsibility) คือความเป็นตัวแบบและเป็นผู้นำคนอื่น (Guide and Lead Others) ประกอบด้วย ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำพาองค์การก้าวบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้นำและนำพาองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ผู้อื่นยอมรับ

สายใจ ชุนประเสริฐ (2563 : 9-10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถที่เข้าถึงองค์กรและทำตามเป้าหมายและความต้องการได้ มีความเป็นผู้นำและบริหารจัดการที่จำเป็นในการสนับสนุนการเป็นผู้นำที่ดี มีความสำคัญกับองค์กรหรือกลุ่มที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงมีความซื่อสัตย์และจริยธรรม ซึ่งผู้นำและสมาชิกมีความรับผิดชอบและเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวมก่อน ประกอบด้วย

1. ใช้ทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคลได้ เพื่อนำองค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. เป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถชี้แนะและนำองค์การก้าวสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
3. ยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกัน
4. เป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับได้

พัศกร อุณาศ (2565 : 455) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้นำแห่งอนาคตในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญ กับการแข่งขันที่รุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้แนวทางการเพิ่มทักษะของผู้นำย่อมมีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ ลักษณะของผู้นำแต่ละบุคคล การพัฒนาองค์การจะเป็นไปตามกลไกและกระบวนการบริหารได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ “ผู้นำ”(Leader) เมื่อผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการ พัฒนาองค์การ และเป็น มั่นสมองในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ในกระบวนการพัฒนาองค์การเพียงแค่นี้คงไม่เพียงพอต่อการบริหารองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2562 : 236) กล่าวว่าภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำองค์การ ใช้วิธีต่างๆ หรือใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ ปัจจุบันเชื่อกันว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการคือ

1. สภาพแวดล้อมด้านสถานการณ์ภายในองค์การต้องเอื้ออำนวย เช่น ถ้าองค์การไม่มีผู้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ
2. ความคาดหวังของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นจะสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้หรือนำพวกเขาได้
3. แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มและผู้ที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจอยากที่จะนำผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2560 : 10) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทักษะในการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและเป็นตัวประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5. กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 22 - 23) กล่าวถึง หน้าที่ของหลักการบริหารหรือกระบวนการบริหาร มี 4 รายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง หน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย และพัฒนาแผนแม่บท และยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เมื่อวางแผนเสร็จจะได้แผน หรือแปลน (Plan) ออกมา

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง หน้าที่ในการจัดหาบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์และเงินมารวมกันโดยวิธีที่ดีที่สุด เพื่อปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ ให้บรรลุตามเป้าหมาย

3. การควบคุม (Control) หมายถึง หน้าที่ในการประเมินผล การทบทวน การออกกฎระเบียบ การควบคุมพนักงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการดูแลมาตรฐานของการบรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร และการรับผิดชอบในการทำนุบำรุงภายใน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. การนำ (Leading) เป็นการนำทาง (Guiding) และการนิเทศติดตาม (Supervision) ผู้ปฏิบัติเมื่อนำแผนขององค์กรไปปฏิบัติ ซึ่งในการนำหรือการนิเทศติดตามจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจ และความคาดหวัง และรักษาสื่อสารที่ดีให้คงไว้

เกียรตินพษ์ อุฒธนะธีระ (2562 : 2) กล่าวว่า วงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) คือ แนวคิดการพัฒนาการทำงานเพื่อควบคุมคุณภาพงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วงจร PDCA มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ได้ผลงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมีส่วนที่สำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การวางแผนที่ดีควรต้องเกิดจากการศึกษาที่ดี มีการวางแผนไว้รัดกุมรอบคอบปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของงานและเหตุการณ์ แผนที่ได้ต้องช่วยในการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นและสามารถช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ การวางแผนควรมี การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณที่กำหนด และมีการเสนอเพื่อขออนุมัติก่อนดำเนินการ เป็นต้น

2. ปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้ตามแผนที่มีการกำหนดไว้ อาจมีการกำหนดโครงสร้างคณะทำงานรองรับการดำเนินการเช่น คณะกรรมการ ฯลฯ กำหนดวิธีในการดำเนินงาน ขั้นตอน ผู้ดูแลรับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบและทำการประเมินผล การปฏิบัติการควรมี คณะทำงานคอยควบคุม กำหนดนโยบาย ติดตามตรวจสอบการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินการที่สามารถดำเนินการได้จริง ไม่ยากจนเกินความสามารถของผู้ที่จะทำ มีผู้รับผิดชอบ ดำเนินการที่ชัดเจนเพียงพอ มีระยะเวลาที่กำหนดที่เหมาะสม มีงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น

3. ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) คือ ขั้นตอนที่เริ่มเมื่อมีการดำเนินโครงการตามข้อ 2 ควรจะต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจประเมินในส่วน การประเมินผลงานการดำเนินการ การประเมินผลการดำเนินตามขั้นตอน และการประเมินผลงานตามเป้าหมายของแผนงานที่ได้มีการกำหนดไว้ ในการประเมินนี้เราสามารถทำได้เองโดยใช้คณะกรรมการที่รับผิดชอบในแผนการดำเนินงานภายในเป็นการประเมินตนเอง แต่การใช้คนภายนอกมาช่วย เพราะน่าจะได้ผลการประเมินที่ดีกว่าทีมงานภายใน เพราะอาจมีปัญหายุ่งยาก ประเมินผลให้ดีขึ้นจริง แนวทางที่จะใช้ในการประเมิน เช่น กำหนดวิธีการประเมินแยกให้ชัดเจน สามารถทำได้ง่าย มีรูปแบบการประเมินตรงกับเป้าหมายในงานที่ทำ มีคณะตรวจสอบ ผู้จะเข้าทำการประเมินที่มีความรู้เพียงพอ แนวคำตอบผลของการประเมิน ต้องสามารถตอบโจทย์และตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เน้นการประเมินปัญหา จุดอ่อน ข้อดี จุดแข็ง ที่มีในการดำเนินการ เป็นต้น

4. ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) คือ การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผน ในการปรับปรุงต่อไป ในส่วนนี้ควรเสนอแนะปัญหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข

ปัญหา หรือการพัฒนาระบบที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด ทำการระดมสมอง เพื่อหาทางแก้ไข ปัญหา จุดอ่อน ข้อดี จุดแข็ง ที่พบ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นำผลที่ได้จากการระดมสมองเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาใช้วางแผนต่อไป กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานครั้งต่อไป

ประวัติ เอราวรณ (2562 : 189 - 190) กล่าวว่า การดำเนินงานระบบควบคุมคุณภาพของโรงเรียน โดยใช้วงจร PDCA ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เป็นกระบวนการมาตรฐาน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีวิธีการที่เป็น วิธีการมาตรฐาน เมื่อดำเนินการไปแล้วจะต้องบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และเป็นปัจจุบัน เป็นบันทึกมาตรฐาน ที่ใช้ตรวจสอบประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ ในการวางแผนนี้สามารถวิเคราะห์เกณฑ์ชี้วัดจากกระบวนการได้ ซึ่งจะรวบรวมไว้เป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพของระบบย่อยนั้น ๆ และรวมกันเป็นภาพรวมคุณภาพของทุกระบบโรงเรียน

2. การปฏิบัติตามระบบ (Do) คือการปฏิบัติตามกระบวนการ วิธีการและบันทึกมาตรฐานของทุกคนในโรงเรียนหรือที่รับผิดชอบในระบบย่อยนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

3. การประเมินระบบ (Check) เป็นการร่วมกันและผลัดเปลี่ยนกันประเมินระหว่างบุคคล ระหว่างทีมย่อยต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

4. การปรับปรุงพัฒนาระบบ (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจเป็นส่วนกระบวนการ วิธีการหรือบันทึกส่วนใดส่วนหนึ่งให้ดีขึ้นจนเป็นระบบคุณภาพที่ผุดงไว้นั้นเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเชิงคุณภาพขององค์กรต่อไป

สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563 : 51) กล่าวถึง การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal) ตามรูปแบบการบริหารตามแผนยุทธศาสตร์สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การคิดการล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างของสายงาน ตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การดูแลสั่งการให้งานเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การดูแลควบคุมและอำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ
5. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564 : 97) กล่าวถึง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan) คือ การกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและเป้าหมายขององค์กร

2. การลงมือปฏิบัติงาน (Do) คือ การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย (Goal)

3. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Check) ซึ่งอาจจะทำการประเมิน 2 ครั้งต่อปี (ทุก 6 เดือน) หรือมากกว่านั้นตามความต้องการขององค์กร ในกระบวนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น หนึ่งในขั้นตอนสำคัญคือ การรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ เป็นต้น

4. การนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางสำหรับอนาคต (Act) นอกจากนี้ผลจากการประเมินในข้อ 3 จะถูกนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบในการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี การฝึกอบรมพัฒนา ตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้ในกระบวนการทางทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนา ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 การสังเคราะห์กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สุนทร โคตรบรรเทา (2560)	เกียรติพงษ์ อดมธนะธีระ	ประวิต เอราวรรณ (2562)	สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563)	สืบสกุล นรินทรภักดี (2564)	ผู้วิจัยเลือก
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	*
2. การจัดองค์กร	✓	-	-	✓	-	-
3. การควบคุม	✓	-	-	✓	-	-
4. การนำ	✓	-	-	-	-	-
5. การปฏิบัติงาน/การดำเนินงาน	-	✓	✓	-	✓	*
6. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล	-	✓	✓	-	✓	*
7. การปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนา	-	✓	✓	-	✓	*
8. การประสานงาน	-	-	-	✓	-	-

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข ลักษณะเป็นวงจรเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำอีกและเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงงาน รายละเอียดดังนี้

5.1 การวางแผน

การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการทำงานในอนาคตพร้อมทั้งกำหนดแนวทางการกระทำในทางปฏิบัติจริงเพื่อให้บรรลุตามแผน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การวางแผน (Plan) เป็นทักษะในการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทาวิธีและการกระบวนการให้บรรลุ เป้าหมายนั้น ๆ โดยจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้กำกับไว้ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการประเมินผลการดำเนินการ

เกียรติพงษ์ อดมธนะธีระ (2562 : 2) กล่าวว่า การวางแผน (Plan) คือ การวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ได้ผลงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีส่วนที่สำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัด

อันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ และกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การวางแผนที่ดีควรต้องเกิดจากการศึกษาที่ดี มีการวางแผนไว้รัดกุมรอบคอบปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของงานและเหตุการณ์ แผนที่ได้ต้องช่วยในการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นและสามารถช่วยลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ การวางแผนควรมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณที่กำหนด และมีการเสนอเพื่อขออนุมัติก่อนดำเนินการ เป็นต้น

ธีรบุษ จันทร์กองแก้ว (2562 : 9) การวางแผน (Plan) คือการกำหนดขั้นตอนและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของ ทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดขั้นตอนและหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ในสถานศึกษาของทุกฝ่าย เพื่อให้มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้

5.2 การปฏิบัติ

การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการลงมือทำและเก็บข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนหรือจุดที่สามารถพัฒนามากขึ้นได้ รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ด้วย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การดำเนินงาน (Do) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติตามแผน ตามขั้นตอนและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ กรณีที่ไม่สามารถ ดำเนินการได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จะต้องมีการปรับแผนในระหว่าง การดำเนินการโดยมีคำอธิบายและเหตุผลประกอบ

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562 : 2) กล่าวว่า ปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้ตามแผนที่มีการกำหนดไว้ อาจมีการกำหนดโครงสร้างคณะทำงานรองรับการดำเนินการ เช่น คณะกรรมการ ฯลฯ กำหนดวิธีในการดำเนินงาน ขั้นตอน ผู้ดูแลรับผิดชอบ ผู้ตรวจสอบและทำการประเมินผล การปฏิบัติการควรมีคณะทำงานคอยควบคุม กำหนดนโยบาย ติดตามตรวจสอบการทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินการที่สามารถดำเนินการได้จริง ไม่ยากจนเกินความสามารถของผู้ที่จะทำ มีผู้รับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจนเพียงพอ มีระยะเวลาที่กำหนดที่เหมาะสม มีงบประมาณในการทำงาน เป็นต้น

ธีรบุษ จันทร์กองแก้ว (2562 : 9) การปฏิบัติตามแผน (Do) คือการดำเนินงานบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ตามแผนที่วางไว้

5.3 การตรวจสอบ

การตรวจสอบ คือการขั้นตอนการหาช่องทางและวิธีพัฒนากระบวนการต่างๆให้เร็วขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ ในกระบวนการ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การประเมินผล (Check) หมายถึง ทักษะในการรวบรวมข้อมูลของผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นตัวบ่งชี้ที่ตั้งไว้เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผนในขั้นตอนที่ 1 ในการประเมินนี้จะต้องพิจารณาในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของผลงานด้วย ซึ่งควรจะดำเนินการในลักษณะกรรมกร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องมาร่วมใน กระบวนการประเมินด้วย เพื่อจะได้ลัดอคติ และลดปัจจัยแทรกในการประเมินผลงานของตนเอง โดยอาจใช้วิธีการ ในหลายรูปแบบ เช่น ใช้แบบสอบถาม ใช้การสังเกตสภาพจริง หรือ ใช้การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียก็ได้

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562 : 2) กล่าวว่า ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) คือ ขั้นตอน que เริ่มเมื่อมีการดำเนินโครงการตามข้อ 2 ควรจะต้องทำการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจประเมินในส่วนการประเมินผลงานการดำเนินการประเมินผลการดำเนินตามขั้นตอน และการประเมินผลงานตามเป้าหมายของแผนงานที่ได้มีการกำหนดไว้ ในการประเมินนี้เราอาจสามารถทำได้เองโดยใช้คณะกรรมการที่รับผิดชอบในแผนการดำเนินงานภายในเป็นการประเมินตนเอง แต่การใช้คนภายในอาจทำให้ขาดความน่าเชื่อถือหรือประเมินผลได้ไม่เต็มที่ จะดีหากมีการตั้งคณะประเมินจากภายนอกมาช่วย เพราะน่าจะได้ผลการประเมินที่ดีกว่าทีมงานภายใน เพราะอาจมีปัญหาช่วยกันประเมินผลให้ดีขึ้นจริง แนวทางที่จะใช้ในการประเมิน เช่น กำหนดวิธีการประเมินแยกให้ชัดเจนสามารถทำได้ง่าย มีรูปแบบการประเมินตรงกับเป้าหมายในงานที่ทำ มีคณะผู้จะเข้าทำการประเมินที่มีความรู้เพียงพอ แนวคำตอบผลของการประเมิน ต้องสามารถตอบโต้และตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เน้นการประเมินปัญหา จุดอ่อน ข้อดี จุดแข็ง ที่มีในการดำเนินการ เป็นต้น

ธีรณัฐ จันทร์กองแก้ว (2562 : 9) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check) คือการรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานแหล่งเรียนรู้มาพิจารณา สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่และเปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนไว้

สรุปได้ว่า การตรวจสอบ หมายถึง ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อพิจารณาสภาพการณ์ของงานที่เป็น และเปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนไว้

5.4 ปรับปรุงแก้ไข

การดำเนินการ คือการดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้กระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ เร็วขึ้น ดีขึ้น หรือมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ม.ป.ป. : 2) กล่าวว่า การปรับปรุง (Act) หมายถึง ทักษะที่ต้องการให้นำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่น สร้างความพึงพอใจให้มากขึ้น ผลงานได้รับรางวัลคุณภาพ มีการประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ปริมาณงานมากขึ้น สร้างความคุ้มค่า หรือสร้างคุณค่าของผลงานให้สูงขึ้น

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562 : 2) กล่าวว่า ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) คือ การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผน ในการปรับปรุงต่อไป ในส่วนนี้ควรจะเสนอแนะปัญหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนากระบวนการที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด ทำการระดมสมอง เพื่อหาทางแก้ไข ปัญหา จุดอ่อน ข้อดี จุดแข็ง ที่พบ ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นำผลที่ได้จากการระดมสมองเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาใช้วางแผนต่อไป กำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานครั้งต่อไป

ธีรเดช จันทร์กองแก้ว (2562 : 9) การแก้ปัญหา (Act) หมายถึง การนำผลการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหาร จัดการแหล่งเรียนรู้มาพัฒนางานแหล่งเรียนรู้ศูนย์วัฒนธรรมโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การนำผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อมูลทางสถิติมาประเมินและจัดทำแผนงานในกรณีที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้ดียิ่งขึ้น ต้องหาวิธีการปรับปรุงแผนใหม่

6. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการศึกษาที่ค้นและพัฒนากระบวนการ นวัตกรรมใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานราชการต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

6.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

การวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development หรือ R & D) เป็นกระบวนการของการศึกษาเรียนรู้ และการคิดค้นเพื่อมุ่งหวังที่จะให้เกิดการค้นพบความรู้ ความเข้าใจ หรือเทคนิควิธีการใหม่ๆ อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ รวมทั้งการนำสิ่งที่ได้มีการคิดค้นหรือค้นพบมาแล้วทำการออกแบบ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สินค้ากระบวนการผลิต การให้บริการมีลักษณะรูปแบบใหม่ๆ หรือการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 458) ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยแบบหนึ่งที่ใช้กระบวนการวิจัยหรืออาร์ (Research - R) และกระบวนการพัฒนา หรือดี (Development - D) ในการพัฒนางานหรือผลิตนวัตกรรม เป็นวงจรต่อเนื่องจนกระทั่งได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามต้องการ โดยอาจเริ่มต้นวงจรจากกระบวนการวิจัย $R1 \rightarrow D2 \rightarrow R2 \rightarrow D2 \dots$ หรือกระบวนการพัฒนา $D1 \rightarrow R1 \rightarrow D2 \rightarrow R2 \dots$ ก็ได้

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2557 : 2) ได้กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นการวิจัยแบบหนึ่งที่ใช้กระบวนการวิจัย (Research Process : R) และ กระบวนการพัฒนา (Development Process : D) ในการพัฒนางานหรือผลิตนวัตกรรม เป็นวงจรต่อเนื่อง จนกระทั่งได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่มีคุณภาพตามต้องการ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557 : 240) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการวิจัยที่มุ่งประดิษฐ์หรือพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ สำหรับการยกระดับคุณภาพของงานหรือคุณภาพชีวิต

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 4) กล่าวถึง การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีองค์ประกอบ ของการผสมผสานกันระหว่าง “การวิจัย” และ “การพัฒนา” โดยการวิจัยเป็นกระบวนการตรวจสอบ (ยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือ) แสวงหา (สืบค้นองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ยังไม่มีการค้นพบมาก่อน) หรือสร้างประดิษฐ์กรรม (นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการ ปรับปรุง/แก้ไขให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรือ เปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบันหรือสังคมโดยรวม

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 31) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นรูปแบบหนึ่งที่สำคัญและได้รับการยอมรับในการพัฒนา วิชาชีพ มุ่งเน้นการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็น ที่ต้องการวิจัยและพัฒนาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของนวัตกรรม (Attributes of Innovator) ศึกษาทดลองในสภาพจริง ตามหลักการเรียนรู้จากการกระทำ (action learning) หลาย ๆ

รอบตรวจสอบคุณภาพในเชิงประจักษ์ และดำเนินการ ปรับปรุงนวัตกรรมจนได้ผลการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงเป็นขั้นตอนสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง

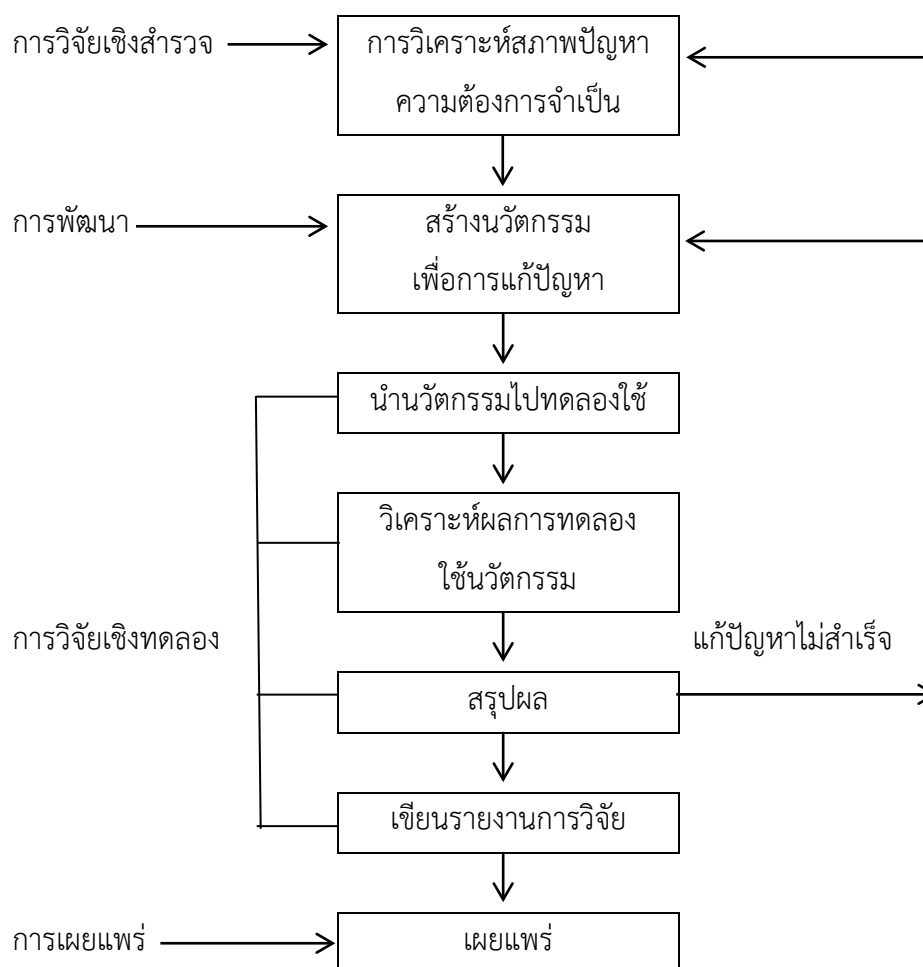
รัตน์ บัวสนธิ์ (2562 : 1) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การพัฒนานวัตกรรม โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา ทั้งนี้ เป้าหมายสำคัญของการวิจัยและพัฒนา ก็คือ การได้นวัตกรรมที่เป็นต้นแบบ สามารถนำไปใช้หรือแก้ไขได้จริง

กล่าวโดยสรุป การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อมุ่งแสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างแท้จริง มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีการนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้แล้วพัฒนาและอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพที่สุด หรือ กระบวนการศึกษาค้นคว้าแสวงหานวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาทดลองใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มากกว่าการศึกษาหาคำตอบเพื่อการเรียนรู้ โดยอาจมีการพัฒนาหลาย ๆ รอบเพื่อให้ได้นวัตกรรม ที่ดีที่สุดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.2 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังต่อไปนี้

วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ (2557 : 241) กล่าวถึง กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา มีอยู่ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น 2) สร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหา 3) นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ 4) วิเคราะห์ผลการทดลองใช้นวัตกรรม 5) สรุปผล 6) เขียนรายงานการวิจัย และ 7) เผยแพร่ ซึ่งมีลักษณะเป็นไปดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา

ที่มา : วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2557 : 241)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนแรก คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็น เป็นเพียงการศึกษาให้รู้ว่าจะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีปัญหาที่แท้จริงมีลักษณะอย่างไร การสืบค้นหรือวิธีการหาปัญหาอย่างมีระบบ มักจะนิยมใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ จากนั้นเมื่อได้ทราบปัญหาแล้ว ถ้าหยุดนิ่งไม่แก้ปัญหาหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ก็ย่อมจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงต้องคิดค้นรูปแบบหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งนั่นก็คือการพัฒนา เมื่อพัฒนารูปแบบการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมแล้ว เพื่อให้รู้ว่ามีรูปแบบหรือนวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องนำไปทดลองใช้ นั่นคือการวิจัยเชิงทดลอง หากแก้ปัญหาไม่สำเร็จก็กลับไปวิเคราะห์ปัญหาและปรับปรุงรูปแบบหรือนวัตกรรม แล้วทดลองใช้ใหม่จนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ หากแก้ปัญหาได้

สำเร็จแล้วก็เขียนรายงานการวิจัย และเผยแพร่รูปแบบหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและวงการวิชาการต่อไป

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 31-32) กล่าวว่า รูปแบบการวิจัยและพัฒนาเป็นแนวคิดในการสร้างนวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ แบ่งเป็นระยะ ๆ แต่ละระยะ เป็นการวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบของ R1D1, R2D2, R3D3, ...RiDi เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ระยะสังเคราะห์ร่างต้นแบบ (Draft Prototype) (R1D1) ระยะที่ 2 การพัฒนาต้นแบบ (Prototype) นวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ (R2D2) ระยะที่ 3 ระยะทดสอบประสิทธิภาพนวัตกรรมหรือ องค์ความรู้ใหม่ในต้นแบบ (R3D3) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

ที่มา : กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน 2561 : 32

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 5) กล่าวถึง กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีการออกแบบ (Design) อย่างเป็นระบบสำหรับการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) หรือประดิษฐ์กรรม (Invention)
2. มีความตรง (Validity) ความถูกต้องความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและความเป็นประโยชน์ของผลการวิจัย
3. มีการทดลอง (Experiment) การทดลองซ้ำและการปรับปรุงจนมั่นใจในผลของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม
4. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้วิจัยในการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่
5. มีความใหม่ (Originality) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมที่พัฒนาหรือสร้างขึ้น
6. มีกระบวนการทัศน์ (Paradigm) หรือแนวคิดผานกระบวนการวิจัยกับกระบวนการพัฒนา

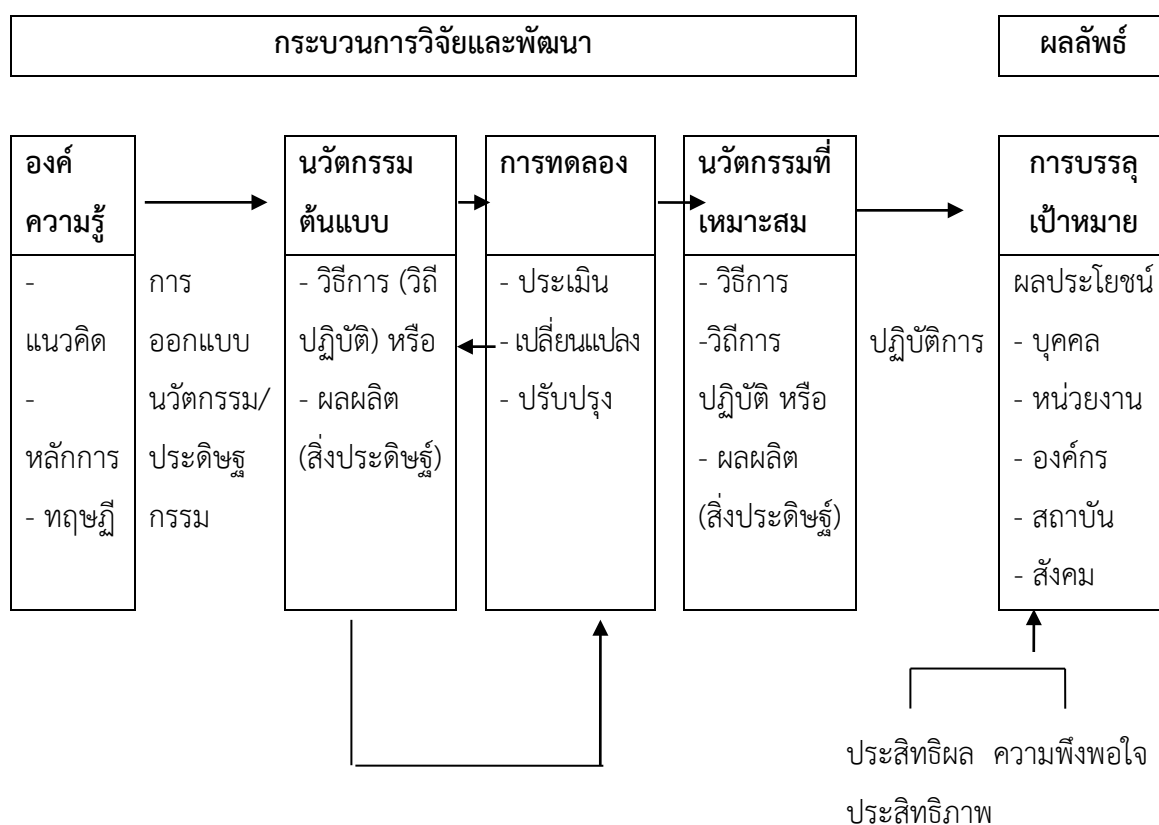
7. มีการผสมวิธีวิจัย (Mixed Methods) เป็นการรวมการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Method) และเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เข้าด้วยกัน โดยเทคนิคการวิจัยที่ต้องมีทั้งสองรูปแบบและต้องมีการผสมผสานทางใดทางหนึ่งในกระบวนการวิจัย

8. ประยุกต์ (Applied Research) มีประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ของนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรม

9. มีการตอบสนองต่อความต้องการจำเป็น (Needs) อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม

10. มีการใช้หลักการหรือทฤษฎี (Theory) ที่น่าเชื่อถือเพื่อขับเคลื่อนงานวิจัยจนบรรลุเป้าหมาย

ซึ่งผังกระบวนการวิจัยและพัฒนาดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D Process)

ที่มา : ศิริชัย กาญจนวาสี 2559 : 5

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการของการวิจัยและพัฒนา มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์สภาพของปัญหา 2) การออกแบบนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา 3) การทดลองใช้นวัตกรรม 4) การประเมินนวัตกรรม และ 5) การสรุปผล

6.3 ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2557 : 3-9) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและพัฒนา มีเป้าหมายสำคัญ การได้มาซึ่งนวัตกรรมหรือเทคโนโลยี ส่วนในทางธุรกิจเป็นการให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ (Products) ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือดำเนินการในแต่ละขั้นตอนทางการพัฒนา ผลที่ได้จากการวิจัยและพัฒนานี้จะเป็น ต้นแบบสามารถนำไปใช้หรือแก้ปัญหาได้จริง เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันคือผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนมิได้แยกกันโดยเด็ดขาดแต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งวิธีการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็น (Phase I : Need Assessment) การวิจัยและพัฒนา จะเริ่มจากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการสำรวจสภาพปัจจุบันและ ปัญหา ตลอดจนความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่า การปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวนี้ในสภาพปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไรมีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง และมีความต้องการในการแก้ไขหรือพัฒนางานที่กล่าวให้ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้วิธีการที่จะทำได้ ข้อมูลก็กระทำได้โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรืออาจกระทำโดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจความต้องการแก้ไขหรือพัฒนาการปฏิบัติงานในประเด็น แง่มุมต่างๆ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้น จากลักษณะการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยและพัฒนา เมื่อพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วก็จะเห็นว่า การดำเนินงานขั้นนี้ก็คือลักษณะของการวิจัยเอกสารหรือการวิจัยเชิงสังเคราะห์ และการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ทราบสภาพของปัญหาโดยทั่วไปหรือสิ่งที่ต้องการแก้ไขให้ตรงจุดเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและพัฒนา (Phase II : Design and Development) เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 1 คือนำผลที่ได้นั้นมาใช้ในการออกแบบหรือวางแผนที่จะทำการสร้างนวัตกรรม หลังจากนั้นจึงออกแบบและสร้างนวัตกรรมตามที่ออกแบบไว้ และเมื่อสร้างเสร็จก็จะมี การประเมินตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของนวัตกรรม และประเมินตรวจสอบความเหมาะสมก่อนที่จะนำนวัตกรรมไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป การประเมินตรวจสอบนวัตกรรมมี

เทคนิควิธีดำเนินการได้หลายแบบ ผลจากการประเมิน ตรวจสอบนวัตกรรมก็จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแก้ไขจุดหรือประเด็นที่บกพร่องของนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้นวัตกรรมหรือการนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Phase III : Tryout and Implementary) เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมแล้ว นวัตกรรมดังกล่าวก็จะได้รับการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการทดลองใช้ในครั้งนี้ มีการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะของการวิจัยเชิงทดลอง การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับการทดลอง และการสังเกต สอบวัดผลที่เกิดจากการทดลอง ถ้าเป็นการพัฒนานวัตกรรมในเชิงธุรกิจ นวัตกรรมที่ได้จะถูกนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วจึงเผยแพร่ไปสู่สาธารณชน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล (Phase IV : Evaluation) เมื่อมีการทดลองใช้นวัตกรรมเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการประเมินผลการใช้นวัตกรรมในภาพรวมทั้งหมดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อาจจะขยายไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นที่มีความต้องการหรือมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันในการใช้นวัตกรรมนั้น เพื่อนำผลที่ได้รับนี้ไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงนวัตกรรมให้สมบูรณ์ต่อไป ในการประเมินผล นวัตกรรมนี้จะดำเนินไปในลักษณะของการประเมินโครงการ หรือการวิจัยเชิงประเมินซึ่งผลจากการประเมินจะถูกนำมาปรับปรุงแก้ไขซ้ำแล้วซ้ำอีกเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพต่อไป

รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 1-2) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันตามลำดับ กล่าวคือผลที่ได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนหนึ่ง ๆ จะได้รับการนำไปใช้สำหรับดำเนินงานในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้แต่ละขั้นตอนมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยทั่วไปแล้วการวิจัยและพัฒนาจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ๆ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ และประเมินนวัตกรรม ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ และขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 10-11) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา การวิจัยและพัฒนา (R&D) เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกระบวนการวิจัย และกระบวนการพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมใหม่ที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็น ประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคล หน่วยงาน องค์กร สถาบัน หรือสังคมโดยรวม การวิจัยและพัฒนาจึงมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสถานะแวดล้อม 1) วิเคราะห์ สภาพปัญหา และประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยศึกษาสถานะแวดล้อม (บริบท) ของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน 2) วิเคราะห์สภาพปัญหาของหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีปัญหาคืออะไรบ้าง 3) ประเมินความต้องการจำเป็นของ

หน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน ว่ามีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขอะไร โดยใช้
นวัตกรรมหรือประดิษฐ์กรรมลักษณะใด

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมาย
ความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/สถาบัน 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยและ
พัฒนาว่าต้องการสร้างนวัตกรรม หรือประดิษฐ์กรรมใด เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนา

3. การสังเคราะห์องค์ความรู้ ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น ทดลองนำร่อง และประเมินผล
ประกอบด้วย 1) สังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และใช้ออกแบบนวัตกรรมเบื้องต้น (D_1) 2) ทดลอง
นำร่อง และประเมินผล เบื้องต้น (R_1)

4. ปรับปรุงการออกแบบ ทดลองซ้ำและประเมินผล 1) บูรณาการองค์ความรู้ และใช้ปรับปรุง
การออกแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐาน (D_2) 2) ทดลองซ้ำในสถานการณ์จริง และประเมินผล (R_2)

5. การสรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัย 1) วิเคราะห์ผลและสรุปผล 2) จัดทำรายงาน
การวิจัย

6. การเผยแพร่และขยายผล 1) เผยแพร่นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ 2) ขยายผลสู่ผู้ใช้งาน/
ผู้รับบริการ

กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน (2561 : 32) แบ่งการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ
ขั้นตอนที่ 1) การร่างต้นแบบนวัตกรรม (Draft Prototype) จากการสังเคราะห์เอกสารเชิงวิชาการ
(Concept Paper) ตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาตัวบ่งชี้การพัฒนาการปฏิบัติวิธีการ กระบวนการ
เครื่องมือ คู่มือ เป็นต้น ขั้นตอนที่ 2) การพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม (Prototype) ตามวงจรแบบ
เกลียวสว่าน (Spiral Cycle) ในกิจกรรมของการวางแผน การปฏิบัติการสังเกตผล และการสะท้อนผล
และ 3) การทดสอบต้นแบบนวัตกรรมโดยการวิจัยกึ่งการทดลอง

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย การสำรวจ สังเคราะห์ สภาพปัญหา
และความต้องการ การดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจหรือการสังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ และการเผยแพร่ การตีพิมพ์เผยแพร่ใน
วารสารทางวิชาการ

6.4 วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

รัตนะ บัวสนธ์ (2562 : 107-110) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
ทางด้านการบริหารจัดการศึกษาควรเริ่มจากการที่นักวิจัยต้องตัดสินใจว่าจะเลือกพัฒนานวัตกรรม
การบริหารจัดการศึกษาประเภทใดใน 5 ประเภทเสียก่อน เพราะเหตุว่าในทางปฏิบัติ ความเป็นไปได้
ที่จะดำเนินการพัฒนานวัตกรรมนั้น นักวิจัยไม่สามารถดำเนินการได้ทั้ง 5 ประเภทไปพร้อม ๆ กัน

การตัดสินใจเลือกประเภทใดควรพิจารณาสภาพปัจจุบันและปัญหาตลอดจนศักยภาพที่จะดำเนินงานได้ภายในสถานศึกษานั้น ๆ เป็นหลัก กล่าวคือ ต้องอาศัยข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณาตัดสินใจนั่นเอง หลังจากตัดสินใจเลือกได้แล้วก็จะมีวิธีการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้นต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ

สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ เช่น งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับว่าตัดสินใจเลือกประเภทหรือภารกิจใดในการบริหารงานว่าสภาพปัจจุบันและปัญหาในเรื่องหรือภารกิจดังกล่าวเป็นอย่างไร มีมากน้อยเพียงไร และความต้องการจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนางานนั้นมีหรือไม่ อยู่ในสภาวะเร่งด่วนเพียงใด ข้อมูลที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในเรื่องหรือภารกิจที่จะแก้ไข หรือพัฒนาให้ดีขึ้นนั้นสามารถเก็บรวบรวมหาได้จากเทคนิควิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานประจำปีของสถานศึกษา รายงานผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ). บันทึกสถิติต่าง ๆ ของสถานศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับช่วงชั้นเรียน การขาด การลา การลาออกกลางคันของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู เป็นต้น การสำรวจและสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยอาศัยการจัดประชุมบุคลากรในสถานศึกษาทั้งที่เป็นการประชุมย่อย แยกตามกลุ่มงาน และผู้รับผิดชอบหรือจัดประชุมกลุ่มใหญ่ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้สะท้อนปัญหาและความต้องการแก้ไขหรือพัฒนางานภายใต้บรรยากาศเปิดกว้างและอาศัยการสื่อสาร 2 ทางระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจจะใช้แบบสำรวจและแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น กรณีที่การจัดประชุมระดมสมองสะท้อนความคิดเห็นทำได้ไม่สะดวก ทั้งนี้การใช้วิธีการหรือเครื่องมือใด ๆ สำหรับเก็บข้อมูลส่วนนี้ก็ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ที่สำคัญ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาแล้วก็จะเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากลักษณะแตกต่างกันเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ได้จากการจัดการประชุมสะท้อนความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องส่วนหนึ่ง และข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นในแบบสำรวจและแบบสอบถามอีกส่วนหนึ่ง ข้อมูลในส่วนแรกนั้นมีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ในขณะที่ข้อมูลส่วนที่ 2 นั้นเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณนี้จะต้องนำมาวิเคราะห์สรุปผลเพื่อให้ได้ภาพของปัจจุบันปัญหา (ที่แท้จริง) และความต้องการการแก้ไขหรือพัฒนางานในภารกิจนั้น ๆ อนึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ประเภทนั้น ในกรณีข้อมูลเชิงคุณภาพก็มักจะทำการวิเคราะห์โดยสรุปเป็นประเด็น ๆ และเรียบเรียง

พรรณนาเป็นข้อความตามลำดับ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ (ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลขจำนวนต่าง ๆ) จะใช้สถิติพื้นฐานมาวิเคราะห์

ขั้นที่ 2 ออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษา เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแก้ไขปัญหาในการกิจใด ๆ ของการจัดการศึกษาซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1 แล้ว จะนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตัดสินใจเลือกแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ เช่น ทำการศึกษาแล้วพบว่า โรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งโรงเรียนต่ำกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งประเทศ (ซึ่งพิจารณาจากผลการทดสอบระดับชาติ (National Test : NT) ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะกลุ่มสาระภาษาไทยอยู่ต่ำมากที่สุดทุกระดับชั้น จากตัวอย่างนี้ก็ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลการเรียนภาษาไทยของนักเรียนทั้งโรงเรียน โดยอาจพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวหลังจากตัดสินใจได้ว่าจะพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว นักวิจัยหรือผู้บริหารโรงเรียน ก็จะต้องเขียนหรือยกร่างนวัตกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะหากเป็นนวัตกรรมที่เรียกว่า “รูปแบบ” ซึ่งตรงกับคำว่า “Model” นั้น นักวิจัยต้องยกร่างรูปแบบให้ตรงหรือสอดคล้องกับความเหมาะสมกับความหมายของคำว่า “Model” ซึ่งมักจะมีความหมายสำคัญๆ อยู่ 3 ความหมาย ได้แก่

ความหมายที่ 1 “Model” หมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ เหมือนของจริง ความหมาย “Model” หรือ “รูปแบบ” ในที่นี้เป็นความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปและมักใช้เรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อหรือแม้กระทั่งคำว่า โมเดลนางแบบ เป็นต้น

ความหมายที่ 2 “Model” ในความหมายของแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อเรียกว่า “Mathematical model”

ความหมายที่ 3 “Model” ซึ่งมุ่งหมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง “Model” ในความหมายนี้บางทีก็เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่นคำว่า “Teaching Model” (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น

จากความหมายของ “รูปแบบ” ซึ่งมาจากคำว่า “Model” ทั้ง 3 ความหมายนั้นก็จะเห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาที่เรียกว่า รูปแบบการบริหารก็จะมี ความหมายตรงกับ ความหมายที่ 3 นั้นเอง

หลังจากเขียนหรือยกร่างรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบการบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพในขั้นนี้คือ

ตรวจสอบสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบ ทั้งนี้การตรวจสอบความสอดคล้องนั้นจะมุ่งหมายพิจารณาว่า รูปแบบการบริหารที่เขียนหรือจัดทำขึ้นนี้ องค์ประกอบแต่ละส่วนหรือคำอธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของรูปแบบในส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ แต่การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจะมุ่งพิจารณาประเมินเกี่ยวกับความถูกต้องตามหลักวิชาการ ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ได้รับการใช้วัดกรรม และข้อจำกัดหรือความพร้อมของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน อันได้แก่ งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเวลา ของวัดกรรม หรือรูปแบบการบริหารนั้น ๆ

การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็จะนำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวต่อไป

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เป็นการนำรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา หรือนวัตกรรมการบริหารศึกษาใด ๆ ก็ตาม ไปทดลองใช้หรือแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าว ซึ่งในขั้นตอนการทดลองใช้นี้จะประกอบด้วยกิจกรรมบริหารจัดการศึกษาหรือกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ตามลำดับ โดยอาจประกอบไปด้วย การประชุมปรึกษา การมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ การติดตามงาน และการปรับปรุงกิจกรรมการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการบริหารนี้ ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมให้ครบถ้วน และควรเก็บข้อมูลในลักษณะที่จะแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการให้มากกว่ามุ่งเก็บข้อมูลเฉพาะส่วนที่เป็นผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ข้อมูลที่เป็นกระบวนการนี้อาจเก็บได้โดยการบันทึกภาพกิจกรรมการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนและกิจกรรมของนักเรียน การสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานบุคลากร การสัมภาษณ์ ชักถามความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษานั้นคือ ในขั้นตอนนี้ควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ขั้นที่ 4 การประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา หรือ นวัตกรรมการบริหารจัดการศึกษาใด ๆ เมื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาคืบตามขั้นตอนกิจกรรมและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ซึ่งมักใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปีการศึกษา ก็จะเป็นการสรุปผลภาพรวมทั้งหมดของการทดลองใช้รูปแบบที่ผ่านมาว่า สามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาใน

ภารกิจการบริหารจัดการศึกษานั้น ๆ ได้มากน้อยเพียงไร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และรูปแบบการบริหารจัดการศึกษานั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ และมีประเด็นใด ๆ ที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินและข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแก้ไขเหล่านี้ อาจเก็บรวบรวมได้โดยการจัดประชุมสะท้อนกลับผลการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ คณะครูและผู้บริหารปฏิบัติงานในโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน

สรุปว่า การวิจัยพัฒนารูปแบบการบริหาร มี 4 ขั้นตอน คือ สังเคราะห์ สำนวนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ การออกแบบสร้างและประเมินนวัตกรรม การทดลองใช้รูปแบบ และการประเมินผลสรุปและการปรับปรุงรูปแบบ สำหรับการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

7. บริบทพื้นฐานของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 1 ตำบลท่าเคย อำเภอนาทม จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีเขตบริการหมู่ที่ 1, 5 ตำบลท่าเคย หมู่ที่ 5 ตำบลท่าฉาง อำเภอนาทม มีพื้นที่ทั้งหมด 3 ไร่ 2 งาน 29 ตารางวา โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเคย ห่างจากโรงเรียน 1.5 กิโลเมตร ระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำนวน 17 กิโลเมตรมีถนนตัดผ่านถึงโรงเรียนเป็นถนนลาดยาง สามารถใช้ได้ตลอดปี มีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ จด วัดพระพรหม	ทิศตะวันออก จด วัดพระพรหม
ทิศตะวันตก จด ที่ดินเอกชน	ทิศใต้ จด ที่ดินนางฉวี

ข้อมูลด้านชุมชน โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ 1 ตำบลท่าเคย มีประชากรจำนวน 847 คน แยกเป็น ชาย 432 คน หญิง 415 คนจำนวนครัวเรือน 184 ครัวเรือน ประชากรนับถือศาสนาพุทธ 100% อาชีพเกษตรกรรม ทำสวนยางพารา ทำนา ทำสวนปาล์มน้ำมันและประมงชายฝั่ง สภาพเศรษฐกิจปานกลาง รายได้ประชากรเฉลี่ยต่อหัวประมาณ 50,000 บาท/ปี ชุมชนมีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาเป็นอย่างดีให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ปรัชญาของโรงเรียน

“คุณธรรมนำปัญญา แสวงหาวิชาการ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีพลานามัยสมบูรณ์ มุ่งประสานใจชุมชน”

คุณธรรมนำปัญญา : นักเรียนทุกคน ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตั้งใจทำงานเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ตรงต่อเวลา รับผิดชอบตนเองและครอบครัว เพื่อนนักเรียนในชั้นเรียน โรงเรียน ชุมชน และประเทศชาติปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียนและสังคม ปฏิบัติตนตามหลักศาสนาและร่วมประกอบศาสนพิธี บุคลากรทุกคน ต้องยึดมั่นในศีลธรรม จริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมไทยอย่างจริงจัง มีความรู้และปฏิบัติจริงเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลในสังคมซึ่งคุณธรรมต้องเป็นแกนนำแห่งปัญญา

แสวงหาวิชาการ : นักเรียนในระดับก่อนประถมศึกษาจะต้องได้รับการเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา และจิตใจ อย่างถูกต้องเหมาะสม พอเพียงที่จะเป็นพื้นฐานในการเรียนต่อในระดับสูงต่อไป ระดับการศึกษาภาคบังคับจะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งด้านทักษะและปฏิบัติทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมีความเป็นเลิศเพื่อเป็นองค์ประกอบในการศึกษาระดับสูงและเพื่อดำรงชีพอยู่ในสังคมที่ดี ผู้บริหารและครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์เทคนิคในการจัดการเรียนการสอน ทันต่อเหตุการณ์เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพ นักเรียน และคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน นักเรียนทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เชี่ยวชาญเทคโนโลยี : โรงเรียนจัดให้มีคอมพิวเตอร์เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเพียงพอกับความต้องการของผู้เรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

บุคลากร : มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีและการสอนคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี นักเรียนสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ สื่อเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ตามหลักสูตรที่กำหนด สามารถสืบค้นข้อมูล และมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีระดับสากล

มีพลานามัย : นักเรียนบุคลากรทุกคนต้องได้รับการฝึกฝนในด้านการกีฬาทั้งภาคความรู้และปฏิบัติอย่างถ่องแท้ แม่นยำ และมีความเข้าใจลึกซึ้งรวมทั้งการเล่นพื้นเมือง มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยและมีความเข้าใจเห็นคุณค่า ของศิลปะ – ดนตรี – และกีฬา

มุ่งประสานใจชุมชน : โรงเรียนเป็นของชุมชน ฉะนั้นผู้บริหารบุคลากรในโรงเรียน นักเรียน จะต้องเป็นผู้นำในทุกด้านโดยการให้ความร่วมมือ เสียสละ สนับสนุน ช่วยเหลือชุมชนเพื่อยกระดับ ชุมชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพและต้องดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเน้นให้ บุคลากร นักเรียน ชุมชน ต้องให้ความร่วมมือกันในทุกด้านทุกกิจกรรม

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มุ่งให้บริการด้านการศึกษาอย่าง ทัวถึงให้ผู้เรียนมีคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษามุ่งหวังให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ได้ และเกิดการเรียนรู้อย่างทัวถึงและเต็มศักยภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการและปรับ ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการสร้าง รายได้ระหว่างเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและของทุก ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริม การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานร่วมกันใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียน ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่าง มีความสุข และสามารถพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเกิด ประสิทธิภาพผลสูงสุดต่อไป

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ ทั้งงานวิจัยในประเทศ และ ต่างประเทศ ดังนี้

8.1 งานวิจัยในประเทศ

บังอร เสรีรัตน์ (2560) ศึกษาการพัฒนาแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อ ส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนการใช้รูปแบบฯ และ 2) คะแนนชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศยามน อินสะอาด และคณะ (2559) ศึกษาการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัด สพฐ. มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ ด้านกระบวนการ ด้านคุณลักษณะชุมชน และด้านผลลัพธ์โดยมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีสมาชิกเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจำนวนทั้งสิ้น 94 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์สอนที่ดีโดยใช้ไอซีทีผ่านคลิปวิดีโอ จำนวน 42 คน ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 47.61 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 28.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 7.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 4.76 3) การประเมินผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูพบว่าการดำเนินการชุมชนมีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐานของครู การเปลี่ยนแปลงการสอบ การเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ การเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูการเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีทักษะการใช้ ICT เพื่อการสอนเพิ่มความมั่นใจในการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ ICT เพื่อบูรณาการในการสอนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้เรียนของตน

สุภาพ คำวาง (2559) ศึกษากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ 2.2) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู (Process) 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการสร้างสรรคความตระหนัก ขั้นปฏิบัติทดลองใช้ขั้นนิเทศ กำกับ ติดตามเชิงรุก ขั้นสรุปบทเรียนรู้และขั้นขยายผลสู่ทุกชุมชน 2.3) การประเมินประสิทธิภาพ (Output) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์และความพึงพอใจ และ 2.4) การประเมินประสิทธิผล (Outcome) ได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มเครือข่าย/ชุมชน และผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) การทดลองใช้กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย 5 ขั้นตอน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการบริหาร PLC และทีม PLC จำนวน 17 กลุ่ม กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประเด็นพัฒนา ออกแบบ และกำหนดปฏิทินการขับเคลื่อน PLC ขึ้นปฏิบัติทดลองใช้ทีม PLC ได้ดำเนินกิจกรรมโดยวิเคราะห์ปัญหาการสอนและกระบวนการ เรียนรู้ การออกแบบกิจกรรม/แผนการสอน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้/การปฏิบัติ กิจกรรม ข้อเสนอแนะการแสดงความเห็นสะท้อนความคิดของทีม และข้อเสนอแนะการนำไปปรับปรุง แก้ไข ขั้นนิเทศ กำกับ ติดตามเชิงรุกในรูปแบบการประชุมกลุ่ม ประชุมกลุ่มย่อย ประชุมสัณฐาน และนิเทศ ติดตามผลทางโทรศัพท์และโซเชียลมีเดีย ขึ้นสรุปบทเรียนที่ได้จัดทำรายงานสรุปประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์ความรู้และบทเรียนที่ได้รับจากการดำเนินงาน และขึ้นขยายสู่ทุกชุมชน โดยการจ ดนิทรรศการแสดงผลงานกลุ่ม ประกวดผลงาน/นวัตกรรมดีเด่น ถอดบทเรียน จัดทำรายงานการวิจัย เพื่อเผยแพร่ในกลุ่มเครือข่ายฯ สถานศึกษาอื่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ผลการประเมินด้าน ประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัด เชียงราย 4.1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 4.2) มีทักษะ และประสบการณ์ในการพัฒนากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 4.3) มีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 4.4) ภายหลังการเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ ครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซน เหนือ จังหวัดเชียงราย พบว่า มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะและประสบการณ์สูงกว่าก่อนเข้าร่วม กระบวนการพัฒนาฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ผลการประเมินด้านประสิทธิผล พบว่า 5.1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีทักษะการคิด การคิดวิเคราะห์การคิด แก้ปัญหา กระบวนการทำงานแบบกลุ่ม มีความคิดสร้างสรรค์กล้าแสดงออกได้ดีขึ้น 5.2) ครูมีความรู้ และทักษะ ในการผลิตสื่อการสอน ทักษะการสอน เทคนิควิธีการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์ การทำงานร่วมกันเกิดการพัฒนาตนเอง 5.3) ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนา วิชาชีพครูสู่ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ ของครูในโรงเรียน 5.4) สถานศึกษาเกิดคุณลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีครูมืออาชีพเพิ่ม มากขึ้น มีคลังความรู้ และนวัตกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในระดับปฐมวัยและ ระดับประถมศึกษา 5.5) เกิดศูนย์พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของกลุ่มเครือข่าย ฯ จังหวัด

เชียงราย ซึ่งเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบททางการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ถูกออกแบบมาเพื่อสังเคราะห์แนวคิดและหลักการของ คุณลักษณะ ของมืออาชีพชุมชนการเรียนรู้ในบริบทการศึกษาไทย การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ครั้งนี้ใช้ การสอบถามเชิงบรรยายเพื่อรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า 5 ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพในบริบทการศึกษาไทย 1) วิสัยทัศน์ที่ใช้ร่วมกันค่านิยม และบรรทัดฐาน 2) การเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานร่วมกัน 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน 4) ผลสะท้อนความเป็นมืออาชีพ 5) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน และ 6) ความเป็นผู้นำที่แบ่งปัน ตรวจสอบแต่ละลักษณะผ่าน เลนส์บวกและลบได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับวิธีที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุดในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระดับมืออาชีพในประเทศไทย

เอกพล อยู่รักดี และวัลลภา อารีรัตน์ (2560) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกด้าน ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวทำนายที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ระบบขององค์การ 3) โครงสร้างขององค์การ และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 63.20

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ศึกษา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรม และเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลง

มือปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) ได้ศึกษา ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) มีทีมร่วมมือที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ 3) การเสาะแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ 4) การลงมือปฏิบัติและทดลอง 5) ใช้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 6) มุ่งที่ผลลัพธ์

ปรภาณี ไชยภักดี และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในภาพรวมไม่ แตกต่าง แต่รายด้านพบว่า ชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ใน ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และ 5) ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

ดารุณี เดชยศดี (2562 : 204 - 219) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพการดำเนินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญา ท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพ

ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด คือ สถานศึกษานับสนุนให้ครู นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้คือ อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน คือ สถานศึกษากำหนดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตนักเรียนที่ต้องแก้ไขให้ สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและท้องถิ่น คือ กิจกรรมหลักเลี้ยงสิ่งเสพติดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ และอาชีพที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ เกษตรพอเพียง 2) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะ ชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โครงสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 สารสำคัญ ส่วนที่ 4 องค์ประกอบมี 2 องค์ประกอบคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การจัดการเรียนรู้ ผลประเมินประสิทธิภาพรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะ ชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และ (4) ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียน ผู้เชี่ยวชาญยืนยันประสิทธิภาพมีความ สอดคล้องเหมาะสมสำหรับการนำไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ค่าดัชนีความสอดคล้องเหมาะสมเท่ากับ 1.00 ข้อเสนอแนะ 1) การพัฒนาทักษะอาชีพควรขยายผลการพัฒนาสู่เยาวชน ชุมชนให้เกิดการ พัฒนาที่ยั่งยืน 2) ควรส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและการตลาดสู่ความเป็นมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ 3) กำหนดขอบข่ายอาชีพให้หลากหลายยิ่งขึ้น 4) สร้างเครือข่ายการพัฒนาสู่สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเจตคติต่อการประกอบอาชีพเพิ่มรายได้ หรือลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นของครอบครัว และ 5) ควรเปิดคลินิกพัฒนาคูณภาพชีวิตรอบด้านของนักเรียน

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว, (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการบริหารพบว่า ด้านวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตร ให้ความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อาชีพในท้องถิ่น และความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ชุมชน หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน ด้านบริหารบุคคล มีการพัฒนาบุคลากรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ

นักเรียน ครูได้รับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับทักษะอาชีพที่หลากหลาย ด้านงบประมาณ มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากร สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อสำหรับการเรียนสอนอาชีพและการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ ด้านการบริหารทั่วไปมีการส่งเสริมให้สถาบันอาชีวศึกษา สถานประกอบการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การบริหารงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (2) กระบวนการ การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง (3) ด้านผลผลิต นักเรียนมีทักษะอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะในการทำงานและมีรายได้ระหว่างเรียน และ (4) เงื่อนไขความสำเร็จ เป็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

นนุช ชุมภูเทพ (2562) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพบริบทพื้นที่สูงและทุรกันดาร ความต้องการจำเป็นเรื่องอาชีพ และแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก 2) เสนอรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียน และ 3) ประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนวิธีดำเนินการวิจัยโดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน และนักเรียน การศึกษาแบบพหุศึกษา โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร จำนวน 3 แห่ง การประชุมกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ การใช้แบบสอบถาม เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารที่เสนอ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพบริบทของพื้นที่สูงและทุรกันดาร เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วยด้านบริบททางสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม ความต้องการจำเป็นของอาชีพ คือ อาชีพด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม งานคหกรรม งานสร้างสรรค์ งานบริการ และงานด้านการตลาด แนวทางการส่งเสริมอาชีพ ประกอบด้วย หลักการส่งเสริม วิธีการส่งเสริม และการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก ประกอบด้วย หลักการส่งเสริมอาชีพทั่วไปในชุมชน หลักการส่งเสริมอาชีพของนักเรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกำหนดเป้าหมายการส่งเสริม

อาชีพ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารที่นำเสนอมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

บำรุง ป้องนาทราย (2564 : 52) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความต้องการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การเตรียมองค์การเพื่อการเรียนรู้ (2) การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) เป้าหมายร่วม 3) ผลการประเมินการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ในด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด ด้านความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ครูมีการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอน พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลงานการพัฒนาการเรียนการสอนของครู พบว่าครูมีผลงานสอดคล้องกับบทเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และด้านความร่วมมือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น 4) ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices)

โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้เป็นเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพคือความสามารถแสวงหาความรู้ นำพาตนเองเรียนรู้ได้มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นใฝ่รู้เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดีเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทยเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดีริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้ออดทนและขยันทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ คือการเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Huffman (2003 อ้างถึงใน นริศ ภูอาราม 2560) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหาร เกิดความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามอย่างสอดคล้องกันในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และมีการสื่อสารแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน

Dora, H. (2015) ได้ศึกษาระดับความสามารถและการรับรู้ของครูกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ระดับความสามารถและการรับรู้ของครูสัมพันธ์กับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) โครงสร้างองค์กร Rebecca M. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในเมือง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหาร 2) การทำงานร่วมกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร 4) จุดเน้น 5) ความเชื่อของครู และ 6) การสนับสนุน ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ มีความสำคัญในการขับเคลื่อน PLC ให้กับโรงเรียนในเมือง

Dilmar (2017 อ้างถึงใน บุญชอบ จันทาพูน 2561) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทและการกระทำของครูผู้สอนในความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้ 5 มิติของการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ตามแนวคิดของ Hord พบว่า บทบาทและการดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสนับสนุน PLC ที่ประสบผลสำเร็จ มีหลักการดำเนินการ ดังนี้ 1) ใช้การวางแผนอย่างจริงจังตลอดเวลา 2) นำเสนอข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 3) เสนอคำถามที่สะท้อนกลับในเวลาการอภิปรายที่หลากหลายและบ่อยครั้ง 4)ให้อำนาจแก่ครูในการทำการตัดสินใจและความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงานทั้งหมด 5) ส่งเสริมความสามารถของพนักงานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของตนเอง 6) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทบทวนงานของนักเรียนผ่านกระบวนการเป็นรูปแบบ 7) การให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์และยังกระตุ้นครูให้และ รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ 8) ให้ความสำคัญกับภาษาท่าทางร่างกาย โทนเสียง และการเลือกใช้ ถ้อยคำ และ 9) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนด้วยแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกัน

Golden (2017 อ้างถึงใน บุญชอบ จันทาพูน 2561) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่โรงเรียนประถมศึกษาพลินท์วิลล์มีการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของครู และการทำงานเป็นทีม ทักษะของครูเกี่ยวกับนักเรียน การประชุม PLC ที่บันทึกไว้ ระบุไว้ว่าครูกำลังทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาและวิเคราะห์การประเมิน เพื่อปลูกฝังการเติบโตและความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคน และบรรลุเป้าหมายการทดลองมาตรฐาน สำหรับโรงเรียนซึ่งเป็นผลมาจาก PLCs ครูได้มีการพูดคุยกันอย่างมืออาชีพเพื่อที่จะปรับปรุงความสำเร็จของนักเรียนและการเพิ่มประสิทธิผลของครู แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพบรรยากาศในการทำงาน การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพในอนาคต เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนสภาพการเรียนการสอนและเป็นหนทางในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าว ประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้โดยการนำแนวคิด วิธีการ และผลการวิจัย มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการวิจัย การพิจารณาถึงกระบวนการต่าง ๆ ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ
4) การปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรม
องค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) เสริมด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

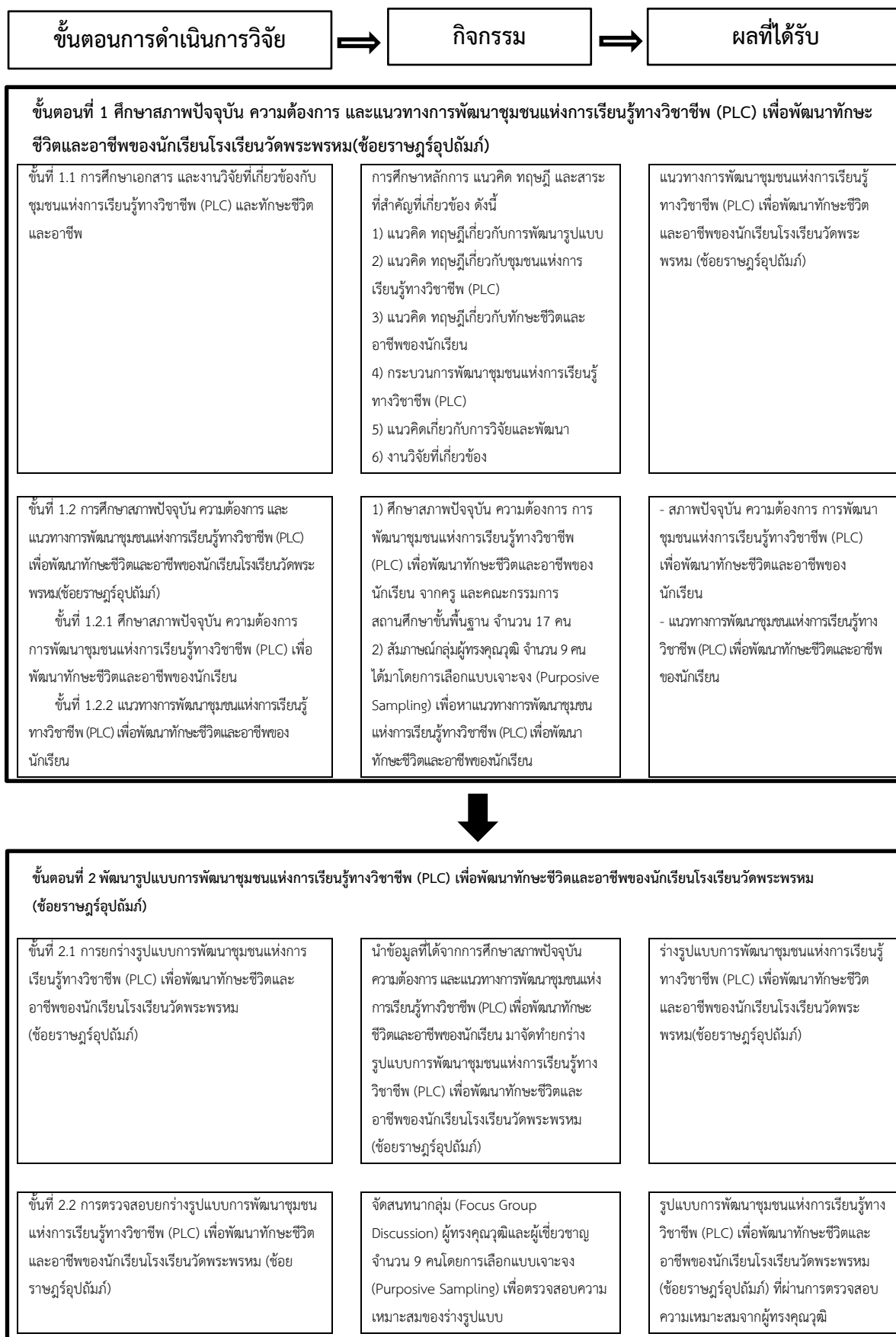
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

วิธีการดำเนินการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยดำเนินการตามกรอบดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 3.1



ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

1. แหล่งข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) ความหมายของรูปแบบ 2) ประเภทของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความหมายของทักษะชีวิตและอาชีพ 2) องค์ประกอบของทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

1.4 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ประกอบด้วย 1) ความหมายของการบริหาร 2) กระบวนการบริหาร 3) การบริหารสถานศึกษา 4) ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความหมายของการวิจัยและพัฒนา 2) กระบวนการวิจัยและพัฒนา 3) ขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา 4) วิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา

1.7 บริบทของโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) งานวิจัยในประเทศ 2) งานวิจัยต่างประเทศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางการวิเคราะห์เนื้อหา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสาร หรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นที่ 1.2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 19 คน ปีการศึกษา 2563

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 10 คน (จากประชากร) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู) ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 17 คน ปีการศึกษา 2563

1.2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนหลักเกณฑ์วิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3) นำผลการสังเคราะห์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาสร้างแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 121)

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับน้อยที่สุด

2.4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

2.4.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เชี่ยวชาญด้านรูปแบบการบริหาร และด้านการวิจัย

2.4.2) นายสมยศ กระจำแจ้ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหาร และด้านการวิจัย

2.4.3) นายศุภชัย เวชกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุกูลสุราษฎร์ธานี เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหาร และด้านการวิจัย

2.4.4) ดร.ประคอง รัตมีแก้ว ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการ วิทยฐานะเชี่ยวชาญเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหาร และด้านการวิจัย

2.4.5) ดร.ทวัช บุญแสง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) (มาเรียม นิลพันธุ์ 2558 : 161-162) การประเมินความสอดคล้อง (IOC) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถาม

นั้นวัดตรงตามตัวชี้วัด 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดตรงตามตัวชี้วัด และ -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่วัดตรงตามตัวชี้วัด

ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ถ้าข้อคำถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องพิจารณานำไปปรับปรุง แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้นหรือตัดออกไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง

2.5) นำเครื่องมือที่ได้แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องการใช้คำตามหลักวิชาการ และข้อคำถามในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านท่าแซะ ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 116-117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .918 แบบสอบถามความต้องการ เท่ากับ .903

2.6) จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับขั้นตอนและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุทิศ) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 2) ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

1.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและความต้องการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และความต้องการในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ อดีต ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1.อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวัฒนธรรมศาสตร์ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ จำนวน 3 คน

2. ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน และสาขาการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพจำนวน 2 คน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ อดีต ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางสาขาการบริหารการศึกษา สาขาภาวะผู้นำการศึกษา และสาขาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ จำนวน 4 คน

1.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

1) ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นนี้มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการเขียนประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

2.2) เขียนประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.3) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญ ชุดเดิมเพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมของประเด็นการสัมภาษณ์

2.4) ปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับทุกประเด็นที่จะสัมภาษณ์ และสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

1.2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือจากโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

2) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่ได้นัดหมาย เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อ พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 2.1.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อ พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยผู้วิจัยนำ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการ พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวคิดเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อทำการยกร่าง รูปแบบ โดยนำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระ พรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มากำหนดกรอบของรูปแบบใช้เป็นข้อมูลสำหรับการยกร่างรูปแบบ

ขั้นที่ 2.1.2 ผู้วิจัยนำยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

ขั้นที่ 2.1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็น ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อนำไปใช้ในการตรวจสอบต่อไป

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านความเหมาะสม โดย

การสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการบริหาร การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการ บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการ บริหารการศึกษา จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1.อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา และสาขาวัฒนธรรมศาสตร์ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ จำนวน 3 คน

2. ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน และสาขาการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพจำนวน 2 คน

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ อดีต ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำ กว่าปริญญาโททางสาขาการบริหารการศึกษา สาขาภาวะผู้นำการศึกษา และสาขาการจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้และประสบการณ์การบริหารจัดการศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) และทักษะชีวิตและอาชีพ จำนวน 4 คน

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และ 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.3.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์ อุปถัมภ์) เพื่อกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม

2.2.3.2 กำหนดประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับการตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.2.3.3 นำประเด็นการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม

(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

2.2.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง ประเด็นการสนทนากลุ่มต้องมีข้อความให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบที่มีในภาพรูปแบบ แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้แก่ การสนทนากลุ่ม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.2.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสนทนากลุ่ม และแนบเค้าโครงการวิจัย ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) และประเด็นในการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม

2.2.4.2 การดำเนินการสนทนากลุ่ม ในวันที่ 11 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ในเวลา 13.30 – 15.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) ในระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นจุด บันทึกรายการสนทนากลุ่ม พร้อมกับผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

2.2.4.3 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงวัตถุประสงค์ และประเด็นการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) ให้กับที่ประชุมเข้าใจตรงกัน

2.2.4.4 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปกระบวนการวิจัย และผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ก่อนได้ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.2.4.5 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันตรวจสอบและวิพากษ์ ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ ตามลำดับของประเด็นในการสนทนากลุ่มครั้งนี้

2.2.4.6 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกันสรุปผลการตรวจสอบและการวิพากษ์รูปแบบในประเด็นต่าง ๆ ตามฉันทามติที่ประชุม และให้ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเตรียมนำรูปแบบไปทดลองใช้ในขั้นตอนต่อไป

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่เป็นถ้อยคำและจากการเขียนลงเอกสารประกอบการสนทนา ทำการสังเคราะห์ตามประเด็นการสนทนาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2.6 การปรับปรุง

ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยร่วมกับครู และนักเรียน ของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ร่วมกันวางแผนการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
2. ผู้วิจัยร่วมกับครู และนักเรียน ของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
3. ประเมินผลการใช้รูปแบบตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) กับครู และนักเรียน โดยการอบรมครู การสังเกตพฤติกรรมทักษะชีวิตและอาชีพ การประเมินการจัดการเรียนรู้ทักษะชีวิตและอาชีพ และการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ระหว่างวันที่ 20-21 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 โดยวิทยากรคือ รศ.ดร.มนสิข ลิขิตสมบุรณ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)และการขับเคลื่อนชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มาทำความเข้าใจให้กับคุณครูบุคลากรได้นำไปใช้ในการขับเคลื่อนในการดำเนินการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนได้ถูกต้อง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 10 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ขั้นที่ 3.2 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ครูนำความรู้ที่ได้รับมาร่วมกันจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC และกระบวนการพัฒนาชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PDCA) จัดกิจกรรมให้กับนักเรียนดังนี้

3.2.1 ดำเนินการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนก่อนการดำเนินการโครงการ(Pretest) และร่วมกันประชุม(PLC) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพนักเรียน 6 กิจกรรมดังนี้

3.2.2 กิจกรรมเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด จัดเมื่อวันที่ 16 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 ในวันต่อต้านยาเสพติดโลก

3.2.3 กิจกรรมลูกเสือพัฒนาทักษะชีวิต จัดระหว่างวันที่ 5-9 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2564

3.2.4 กิจกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE จัดกิจกรรมตลอดปีการศึกษา 2564

3.2.5 กิจกรรมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นโดยชุมชนเป็นฐาน จัดตลอดปีการศึกษา 2564

3.2.6 กิจกรรมเพศศึกษา จัดกิจกรรมในวันที่ 8-10 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

3.2.7 กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพประกอบด้วย ผูกผ้าสร้างอาชีพ ปลูกผักปลอดสารพิษ และเพาะเห็ดนางฟ้าอังกาโร่ จัดตลอดปีการศึกษา 2564

3.2.8 เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมทั้ง 6 กิจกรรมในปีการศึกษา 2564 ดำเนินการประชุมครูเพื่อ PLC และประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน (Posttest) หลังเสร็จสิ้นกิจกรรมในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 1-3 จำนวน 31 คนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 38 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมจำนวน 101 คน ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 16 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ปีการศึกษา 2564 ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสามารถอ่านและตอบแบบสอบถามการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้ถูกต้องและเข้าใจในข้อคำถาม

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 รายการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2) ศึกษาวิธีการ และสร้างแบบการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนเป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ ให้ 3 คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง ให้ 1 คะแนน

3) นำแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถาม และประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตาม

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัดแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะการตรวจสอบคำถามในภาษาราชการ

4) จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ต่อไป

การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียว สังเกตก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) รูปแบบของ Pretest - Posttest Design (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 39)

ตารางที่ 3.1 แบบแผนของการวิจัยแบบกลุ่มเดียวสังเกตก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กลุ่ม	สังเกตก่อน	การทดลองใช้รูปแบบ	สังเกตหลัง
E	T1	X	T2

เมื่อ	E	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
	T1	หมายถึง	สังเกตก่อน (Pretest)
	X	หมายถึง	การทดลองใช้รูปแบบ
	T2	หมายถึง	สังเกตหลัง (Posttest)

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2) ประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับดี

คะแนนระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 0.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ขั้นที่ 3.3 การประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นอนุบาล 1-3 จำนวน 31 คนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 38 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมจำนวน 101 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 16 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เข้าร่วมกิจกรรมและมีความสามารถอ่านและตอบแบบสอบถามการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้ถูกต้องและเข้าใจในข้อคำถาม

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา และด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยประเมินด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการคิด (thinking) และด้านทักษะ (Skills)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2) การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินจากเอกสารต่าง ๆ ตลอดจนหลักเกณฑ์วิธีการสร้างแบบประเมิน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมิน

2.3) นำผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา และด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยประเมินด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการคิด (thinking) และด้านทักษะ (Skills) มาสร้างแบบประเมิน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert (Method of Summated Rating the Likert Scale) กำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 121)

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2.4) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม เพื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของโรวินELLI และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558 : 161-162) การประเมินความสอดคล้อง (IOC) มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดตรงตามตัวชี้วัด 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดตรงตามตัวชี้วัด และ -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่วัดตรงตามตัวชี้วัด

ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนที่ต้องการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ถ้าข้อคำถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องพิจารณานำไปปรับปรุง แก้ไขใหม่ให้ดีขึ้นหรือตัดออกไป โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง

2.5) นำเครื่องมือที่ได้แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องการใช้คำถามหลักวิชาการ และข้อคำถามในด้านทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนของโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 1970 : 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116-117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมิน เท่ากับ .933

2.6) จัดทำเป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับขั้นตอนและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบเพื่อทำการประเมินกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 2) ผู้วิจัยเตรียมแบบประเมินให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบประเมินจากกลุ่มกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบ xitg.bo ทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3.4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 10 คน ในปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

3.4.1.2 **กลุ่มตัวอย่าง** คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู) ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใน ปลายภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564

3.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.4.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับและเกณฑ์การแปลผล
- 3) สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เป็นชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 121)

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

- 4) นำแบบสอบถามความพึงพอใจ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามในสอบถามความพึงพอใจ และประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัดความ

พึงพอใจให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความวัดตรงตามตัวชี้วัด ความพึงพอใจ ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่ได้วัดตรงตามตัวชี้วัดความพึงพอใจ

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับตัวชี้วัด ของแบบสอบถามความพึงพอใจ พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า ในการประเมินแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

5) นำแบบสอบถามความพึงพอใจที่ได้แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องปรับรูปแบบตารางให้เป็นระเบียบ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านท่ามะแซ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 116-117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ เท่ากับ .901

6) จัดทำเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับเป้าหมาย ต่อไป

3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับขั้นตอนและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 2) ผู้วิจัยเตรียมแบบประเมินความพึงพอใจให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอับจำนวนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ตอบแบบประเมิน
- 3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบประเมินจากกลุ่มกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบประเมินทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 10 คน ในต้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียนและผู้แทนครู) ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในต้นภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2.2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

4.2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้แบบมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 ระดับและเกณฑ์การแปลผล

4.2.2.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 117) คือ

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

4.2.2.4 นำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามในแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้และประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัด โดยมีเกณฑ์ดังนี้ ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดตรงตามตัวชี้วัด ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตามตัวชี้วัด

ผลวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัดแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ พิจารณาข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องที่ใช้ได้ พบว่า ในการแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

4.2.2.5 นำแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่ได้แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องปรับปรุงแบบตารางให้เป็นระเบียบ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านท่ามะแซ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน บุญชม ศรี

สะอาด 2560: 116-117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามควรมีความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป ในการทดลองครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้เท่ากับ .920

4.2.2.6 จัดทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย ต่อไป

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับขั้นตอนและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือกับครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
- 2) ผู้วิจัยเตรียมแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้ตอบแบบประเมิน
- 3) ผู้วิจัยนำประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบประเมินจากกลุ่มกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง
- 5) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วผู้วิจัยทำการลงรหัส (Coding) ในแบบประเมินทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.1 การอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.2 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.3 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ผลการศึกษาศภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ผลการวิเคราะห์ศึกษาศภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) จากการสอบถาม ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1 - 4.13 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	n = 17	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	41.18
หญิง	10	58.82
รวม	17	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	n = 17	ร้อยละ
อาชีพ		
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	10	58.82
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน	3	17.65
เกษตรกร/รับจ้าง/ธุรกิจส่วนตัว	4	23.53
รวม	17	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	41.18
ปริญญาตรี	9	52.94
ปริญญาโท	1	5.88
รวม	17	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 ประกอบอาชีพ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.1 ผลการวิเคราะห์ศึกษาสภาพปัจจุบัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม

สภาพปัจจุบัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	2.91	0.31	ปานกลาง	4
2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.19	0.39	ปานกลาง	1
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	3.07	0.40	ปานกลาง	2
4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	2.96	0.41	ปานกลาง	3
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	2.88	0.44	ปานกลาง	5
รวม	3.00	0.39	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่าง การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรง และทางอ้อม	3.08	0.15	ปานกลาง	4
2. ผู้บริหารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเอง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	3.18	0.39	ปานกลาง	2
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ระหว่างบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง	3.25	0.45	ปานกลาง	1
4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ	2.29	0.29	ปานกลาง	7
5. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการ สนับสนุน การเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	2.58	0.51	ปานกลาง	6
6. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ	3.17	0.39	ปานกลาง	3
7. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน	2.83	0.39	ปานกลาง	5
รวม	2.91	0.31	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเองและเพื่อน

ร่วมวิชาชีพ และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน	3.26	0.45	ปานกลาง	1
2. ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี	3.18	0.39	ปานกลาง	3
3. ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ	3.08	0.29	ปานกลาง	5
4. ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร่วมกัน คือมุ่งหวังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.17	0.39	ปานกลาง	4
5. ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	3.25	0.45	ปานกลาง	2
รวม	3.19	0.39	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ

ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม และครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน	3.32	0.49	ปานกลาง	2
2. ครูได้รับการส่งเสริมให้กำลังใจ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร	3.17	0.39	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ	2.58	0.15	ปานกลาง	7
4. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	3.33	0.49	ปานกลาง	1
5. โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	3.00	0.36	ปานกลาง	5
6. โรงเรียนจัดทรัพยากรและปัจจัยมาสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	3.25	0.54	ปานกลาง	3
7. ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	2.83	0.39	ปานกลาง	6
รวม	3.07	0.40	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน	3.25	0.45	ปานกลาง	1
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	3.17	0.39	ปานกลาง	2
3. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	3.08	0.29	ปานกลาง	3
4. ครูมีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกัน	2.75	0.45	ปานกลาง	5
5. โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน	2.67	0.49	ปานกลาง	6
6. ครูนำแนวทางที่ได้จากการสอนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.83	0.39	ปานกลาง	4
รวม	2.96	0.41	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการ

เรียนการสอน และโรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสภาพปัจจุบัน	ลำดับ
1. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	2.67	0.40	ปานกลาง	4
2. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ	3.17	0.39	ปานกลาง	2
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.25	0.45	ปานกลาง	1
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	2.75	0.45	ปานกลาง	3
5. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา	2.58	0.51	ปานกลาง	5
รวม	2.88	0.44	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาคือ ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ และโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8- 4.13

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม

ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.46	0.47	มาก	4
2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.64	0.48	มากที่สุด	1
3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.55	0.51	มากที่สุด	2
4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.43	0.49	มาก	5
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.47	0.50	มาก	3
รวม	4.51	0.49	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. โรงเรียนมีการเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่าง การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรง และทางอ้อม	4.17	0.39	มาก	7
2. ผู้บริหารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเอง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.25	0.45	มาก	6
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง ระหว่างบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง	4.42	0.51	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจ ให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ	4.67	0.49	มากที่สุด	2
5. สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการ สนับสนุน การเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	4.41	0.51	มาก	5
6. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากผู้บริหาร ให้มี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้ประสบผลสำเร็จ	4.58	0.51	มากที่สุด	3
7. ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มี ส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน	4.75	0.45	มากที่สุด	1
รวม	4.46	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสนับสนุนและ การเป็นผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ

ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ และโรงเรียนมีการเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่างการบริหารขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.67	0.49	มากที่สุด	2
2. ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี	4.68	0.40	มากที่สุด	1
3. ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ในการงเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ	4.59	0.51	มากที่สุด	4
4. ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.66	0.49	มากที่สุด	3
5. ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	4.58	0.51	มากที่สุด	5
รวม	4.64	0.48	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงตามลำดับคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาส

จากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน และครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.52	มากที่สุด	4
2. ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร	4.49	0.52	มาก	6
3. ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ	4.50	0.52	มาก	5
4. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	4.42	0.51	มาก	7
5. โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	4.59	0.51	มากที่สุด	2
6. โรงเรียนจัดทรัพยากรและปัจจัยมาสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	4.58	0.51	มากที่สุด	3
7. ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.76	0.49	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.51	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน	4.33	0.49	มาก	4
2. ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.49	มาก	5
3. ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	4.50	0.52	มาก	3
4. ครูมีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกัน	4.25	0.45	มาก	6
5. โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน	4.59	0.51	มากที่สุด	1
6. ครูนำแนวทางที่ได้จากการสอนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.58	0.51	มากที่สุด	2
รวม	4.43	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการร่วมเรียนรู้และ

ประยุกต์ใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับคือ โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูนำแนวทางที่ได้จากการสอนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และครูมีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	ลำดับ
1. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.43	0.51	มาก	3
2. ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.50	0.52	มาก	2
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.33	0.49	มาก	5
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	4.67	0.49	มากที่สุด	1
5. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา	4.42	0.51	มาก	4
รวม	4.47	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ขั้นที่ 1.2 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน นำเสนอสรุปผลการสัมภาษณ์ ดังตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

รายการ	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	1. ครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน 2. ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ 3. ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน 4. ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ
การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	1. ครูควรได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน 2. ครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี 3. ครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการตั้งเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่ง การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ 4. ครูและผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ มุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	1. ครูและนักเรียนควรได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน 2. ครูควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 3. ครูควรได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้บริหาร 4. ครู นักเรียน และผู้บริหารควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	1. ครูควรมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน 2. ครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3. ครูควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ 4. ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	1. ครู นักเรียน และผู้บริหารควรร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. ครู นักเรียน และผู้บริหารควรร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ 3. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. ครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล โดยการสังเกต นิเทศ ติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
แนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. ด้านโครงสร้างองค์กร 1.1 ควรมีเสรีภาพในโรงเรียน ครู และนักเรียน มีสิทธิแสดงความคิดเห็นโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และดูแลในด้านต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด 1.2 ควรมีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี โดยผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างการบริหารโรงเรียนร่วมกันกับผู้บริหารและครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยั่งยืน โดยมุ่งผลประโยชน์และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.3 ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อน PLC ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการกำกับติดตามการดำเนินงาน รายงานผล และร่วมกันประเมินผลเป็นระยะ ด้วยการมีส่วนร่วมของฝ่ายบริหารที่ให้การสนับสนุน และนิเทศติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จน PLC กลายมาเป็นวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน 2. ด้านการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร 2.1 ควรมีนโยบายและโครงสร้างการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมอบแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับครู สามารถทำเป็นแบบอย่างได้ เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลเชิงประจักษ์ 2.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ทันกับยุคสมัย และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งการมีส่วนร่วมและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2.3 ควรมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้ โดยมีการจัดอบรมในหัวข้อหรือประเด็นที่ครูสนใจ หรือ สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาจากองค์กรภายนอก โดยมุ่งผลประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการ	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
แนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ต่อ)	2.4 ควรมีการสื่อสารทางบวกกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเน้นชี้จุดดีเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และรับฟังความคิดเห็นจากครู ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่ายมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 3. ด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา 3.1 ควรมีความรู้ความเข้าใจในการทำ PLC ให้ถ่องแท้ โดยเข้ารับการอบรมสัมมนาจากผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC หรือศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการขับเคลื่อน PLC ภายในสถานศึกษาให้เกิดความชัดเจน 3.2 มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ โดยนำกระบวนการการทำ PLC มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน และสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 3.3 พัฒนาความรู้ด้านวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันโลก และเข้ารับการพัฒนาตนเองภายในองค์กรหรือจากองค์กรภายนอกเป็นระยะ ๆ 3.4 มีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างครูผู้สอน แบ่งปันเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ชั้นที่ 2.1 ผลการยกย่องรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การกำหนดองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) 2) การสร้างแผนภูมิความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและเขียนคำอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการกำหนดองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ดังนี้

1.1 หลักการ

1.2 วัตถุประสงค์

1.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

1.3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

1.3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

1.3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

1.3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.4 ทักษะชีวิตและอาชีพ

1.4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

1.4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง

1.4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

1.4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ

1.4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

1.5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.5.1 การวางแผน

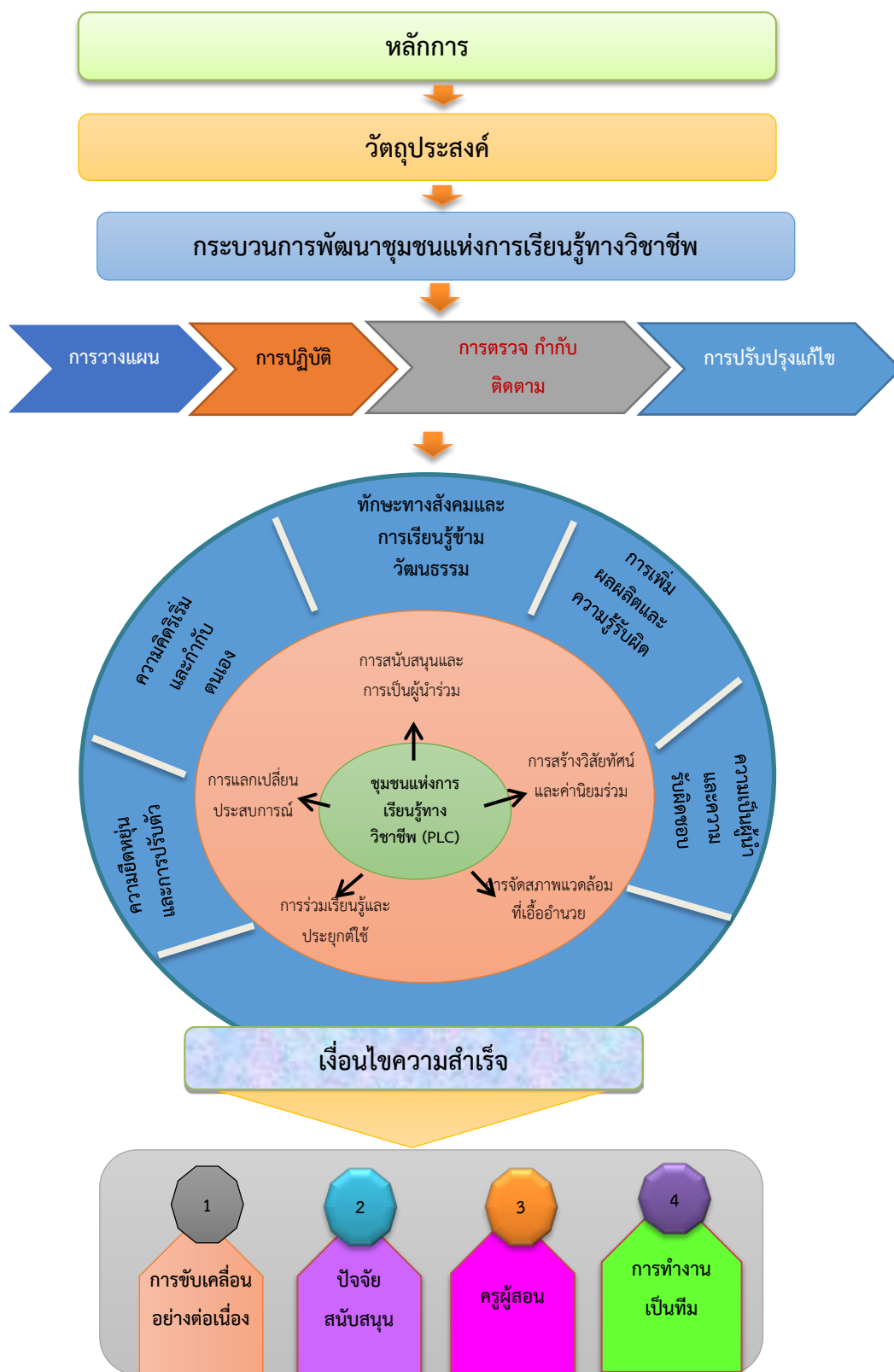
1.5.2 การปฏิบัติ

1.5.3 การตรวจสอบ

1.5.4 การปรับปรุงแก้ไข

1.6 เงื่อนไขความสำเร็จ

2. ผลการสร้างแผนภูมิความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและเขียนคำอธิบายขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) รายละเอียดดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ร่่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นที่ 2.2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมกันวิพากษ์ วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีความเหมาะสม รายละเอียดของผลการตรวจสอบร่างรูปแบบฯ แสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
1. หลักการ	มีความเหมาะสม เห็นถึงสิ่งที่ควรนำไปปฏิบัติได้ดี เหมาะกับบริบทของโรงเรียน
2. วัตถุประสงค์	มีความเหมาะสม เห็นถึงสิ่งที่ควรนำไปปฏิบัติได้ดี เหมาะกับบริบทของโรงเรียน
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	
3.1 การสนับสนุนและ การเป็นผู้นำร่วม	มีความเหมาะสม ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างครูกับผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน
3.2 การสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นให้ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) (ต่อ)	
3.3 การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นให้ครู และนักเรียนได้รับการเอาใจ ใส่จาก ผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เกิดขึ้น ภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการ พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ทั้งนี้ครู นักเรียน และผู้บริหาร ต้องมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
3.4 การร่วมเรียนรู้และ ประยุกต์ใช้	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นให้มีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและ แลกเปลี่ยนความคิดในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของ นักเรียนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ร่วมกันระหว่างครู และ ผู้บริหาร
3.5 การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด และ ความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้เกิด การพัฒนา อย่างต่อเนื่อง โดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ทักษะชีวิตและอาชีพ	
4.1 ความยืดหยุ่นและ การปรับตัว	มีความเหมาะสม ควรเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งงานกันทำอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค สร้างผลงานใหม่ ได้อย่างสร้างสรรค์
4.2 ความคิดริเริ่มและ กำกับตนเอง	มีความเหมาะสม ควรเพิ่มความคิดริเริ่มในการวางแผนในการ ทำงาน ความสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
4.3 ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	มีความเหมาะสม ควรเพิ่มความคิดริเริ่มในการเรียนรู้และปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิม การเคารพและยอมรับ หลักปฏิบัติของผู้อื่นที่ แตกต่างได้
4.4 การเพิ่มผลผลิตและ ความรู้รับผิดชอบ	มีความเหมาะสม ควรเพิ่มการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบในการ กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ได้ รวมทั้งการยอมรับในผลงานของตนเองและผู้อื่น

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. ทักษะชีวิตและอาชีพ (ต่อ)	
4.5 ความเป็นผู้นำและ ความรับผิดชอบ	มีความเหมาะสม ควรเพิ่มความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตาม เสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อ ความสำเร็จของกลุ่มได้
5. กระบวนการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
5.1 การวางแผน	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างครูและ นักเรียน
5.2 การปฏิบัติ	มีความเหมาะสม และควรใช้กระบวนการประสานงานที่ชัดเจน
5.3 การตรวจสอบ	มีความเหมาะสม แต่ควรเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์
5.4 การปรับปรุงแก้ไข	มีความเหมาะสม แต่ควรวิเคราะห์ทักษะชีวิตและอาชีพให้ สอดคล้องกับบริบทของนักเรียน และผู้ปกครองสามารถดูแล ส่งเสริม แนะนำ เพื่อแก้ไขและต่อยอดได้
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	มีความเหมาะสม ควรปรับคำปัจจัยสนับสนุน และเพิ่มเงื่อนไข ความสำเร็จ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุทิศ) ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3)
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ 5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

การขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและ
อาชีพของนักเรียน เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมในปัจจุบัน เป็นทักษะที่จะคอยสนับสนุนและลดประเด็น

ปัญหาสำคัญที่เข้ามาคุกคามชีวิต ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังนี้

3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือ การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้หลักประชาธิปไตย ร่วมกันตัดสินใจ รวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1.1 โรงเรียนเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่างการบริหารขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.4 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.5 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนร่วมกัน

3.1.6 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับการใช้หลักประชาธิปไตย ตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน

3.1.7 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.8 สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการ สนับสนุนการเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน ตั้งเป้าหมายกำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ในโรงเรียนโดยมี อดุมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียน มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วน หนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.2.2 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียน การสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.2.3 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการบริหาร โรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนให้มีคุณภาพ

3.2.4 ผู้บริหาร ครู มีวิสัยทัศน์และอดุมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังในการ พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน รวมทั้งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.5 ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย คือ การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคน ในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.3.1 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบ และการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.3.2 โรงเรียนสร้างกระบวนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้เกิดความ ร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

3.3.3 โรงเรียนจัดทรัพยากรและปัจจัยมาสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในการพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

3.3.4 ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจ ระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ

3.3.5 ผู้บริหารเอาใจใส่ครูและนักเรียน ในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพ ภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การเรียนรู้และการ จัดการเรียนการสอน

3.3.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพภายในโรงเรียนให้เกิด บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

3.3.7 ผู้บริหาร ยกย่อง ส่งเสริม ให้กำลังใจ ชมเชยการทำงานครูในการพัฒนาทักษะ ชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.3.8 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียน

3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นหาหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการ แก้ปัญหา ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และพัฒนาการเรียนการสอน มีจำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.4.1 โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ในโรงเรียน

3.4.2 ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการจัดการเรียนการสอน

3.4.3 จากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ ในการพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

3.4.4 ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่ เกี่ยวข้อง ในการวางแผนแก้ปัญหาในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการเรียนของ นักเรียน

3.4.5 ครูเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.4.6 ครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการปฏิบัติงาน

3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา งานและพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะ ชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.5.1 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.5.2 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ

3.5.3 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5.4 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสังเกต นิเทศ ติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.5.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ พฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเองโดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประกอบด้วย

4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายและนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานบนพื้นฐานของความเหมาะสม มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเวลาที่กำหนดและสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นและทำงานได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1.1.1 การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน

4.1.1.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น

4.1.1.3 การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.1.4 การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ

4.1.1.5 การมาทำงานตรงเวลา

4.1.1.6 การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น

4.1.2 การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1.2.1 การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน

4.1.2.2 ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4.1.2.3 การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

4.1.2.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

4.1.2.5 การทำงานได้อย่างหลากหลาย

4.1.2.6 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.3 ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถทำงานได้อย่างหลากหลายสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1.3.1 การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.1.3.2 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่

4.1.3.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

4.1.3.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

4.1.3.5 การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย

4.1.3.6 การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.1.3.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง คือ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาตามภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนผลงานจากอดีตสู่เส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ มี 3 ตัวชี้วัด

4.2.1 ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จโดยมีการสร้างความสมดุลในการทำงานและมีการบริหารจัดการด้านเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.2.1.1 การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน
- 4.2.1.2 การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย
- 4.2.1.3 การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2.1.4 การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด
- 4.2.1.5 การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4.2.1.6 การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน
- 4.2.1.7 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2.1.8 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- 4.2.1.9 การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 ความสามารถในการสร้างงานอิสระ คือ การกำกับ ติดตาม และการจำแนกวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน มีการกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระและมีประสิทธิภาพโดยไม่มีใครมาคอยควบคุม ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.2.2.1 การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4.2.2.2 การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน
- 4.2.2.3 การมีความสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน
- 4.2.2.4 การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม
- 4.2.2.5 การกำหนดภารกิจของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 4.2.2.6 การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม
- 4.2.2.7 การกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ

4.2.3 การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางด้านทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุงผลงานจากประสบการณ์ในอดีตนำมาพัฒนาผลงานในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.2.3.1 การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- 4.2.3.2 การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- 4.2.3.3 การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้
- 4.2.3.4 การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต

4.2.3.5 การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

4.2.3.6 การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น

4.2.3.7 การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3.8 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน

4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม คือ ความสามารถในการทำงาน และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสและปลูกจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพมี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.3.1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น คือ การแสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพ น่านับถือ รู้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะและมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตนควรค่าแก่การนับถือ สามารถเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาชีพอย่างมีอาชีพ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.3.1.1 การรู้จังหวะเวลาในการพูดและฟัง

4.3.1.2 การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น

4.3.1.3 การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่างน่านับถือ

4.3.1.4 การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน

4.3.1.5 การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

4.3.1.6 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

4.3.1.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะ

4.3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ คือ การยอมรับและเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถร่วมงานกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.3.2.1 การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.3.2.2 การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข

4.3.2.3 การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

4.3.2.4 การนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ

4.3.2.5 การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง

4.3.2.6 การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.2.7 การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่

4.3.2.8 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น

4.3.2.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

4.3.3 การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้โอกาสและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.3.3.1 การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น

4.3.3.2 การมีเหตุผลในการทำงาน

4.3.3.3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและมีเหตุผล

4.3.3.4 การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม

4.3.3.5 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

4.3.3.6 การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ

4.3.3.7 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง

4.3.3.8 การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น

4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ คือ ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในระยะเวลาอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการและคุ้มค่าที่สุดมี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.4.1 ความสามารถในการจัดการโครงการ คือ การกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อ มุ่งสู่ความสำเร็จและมีการบริหารจัดการด้านเวลาโดยมีการวางแผนการทำงานและจัดเรียงความสำคัญ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.1.1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

4.4.1.2 การมีความชัดเจนในการทำงาน

4.4.1.3 การทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4.4.1.4 การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม

4.4.1.5 การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน

4.4.1.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

4.4.1.7 การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

4.4.1.8 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4.4.2 ความสามารถในการผลิตผลงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.2.1 การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า

4.4.2.2 การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2.3 การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย

4.4.2.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

4.4.2.5 การทำงานเป็นทีม

4.4.2.6 การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

4.4.2.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

4.4.2.8 การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ

4.4.3 ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย คือ การบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีเวลาที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับทีม รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นอย่างชื่นชม และทำงานอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.3.1 การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3.2 การทำงานด้วยความโปร่งใส

4.4.3.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ

4.4.3.4 การมีความสามารถวางแผนการทำงาน

4.4.3.5 การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน

4.4.3.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

4.4.3.7 การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม

4.4.3.8 การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ

4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ คือ ความสามารถในการวางแผนการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทักษะในการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและเป็นตัวประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.5.1 การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จากการสังเกต การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและนำทีมงานผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.5.1.1 การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น
- 4.5.1.2 การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง
- 4.5.1.3 การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.5.1.4 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.5.1.5 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
- 4.5.1.6 การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.5.1.7 การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน
- 4.5.1.8 การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ
- 4.5.1.9 การมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4.5.2 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน คือ การที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และคอยจัดระเบียบในการทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน และวางตัวเป็นกลางเพื่อคอยประสานงานและชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.5.2.1 การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน
- 4.5.2.2 การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง
- 4.5.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 4.5.2.4 การจัดระเบียบในการทำงาน
- 4.5.2.5 การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้
- 4.5.2.6 การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา
- 4.5.2.7 การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน
- 4.5.2.8 การทำงานอย่างสมานฉันท์
- 4.5.2.9 การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4.5.3 การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน คือ การยอมรับความสามารถของคณะทำงานและทีมงานที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.5.3.1 การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถ
- 4.5.3.2 การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง
- 4.5.3.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
- 4.5.3.4 การยอมรับการทำงานของทีมงาน
- 4.5.3.5 การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว
- 4.5.3.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ
- 4.5.3.7 การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล
- 4.5.3.8 การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน กำหนดกระบวนการพัฒนาตามวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) และแสดงให้เห็นแนวโน้มความสำเร็จขององค์ประกอบ ตัวชี้วัด และตัวบ่งชี้ จากการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวัง และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่เป็นเลิศ รายละเอียดดังนี้

5.1 การวางแผน (Plan)

5.1.1 ผู้บริหาร และครู ร่วมกันการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ร่วมกันในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหาร และครู วางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ชัดเจน

5.1.3 ผู้บริหาร และครู สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

5.1.4 ผู้บริหาร และครู ยึดหลักการมีส่วนร่วมและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยทีมงานอย่างเต็มความสามารถ

5.2 การปฏิบัติ (Do)

5.2.1 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการปฏิบัติตามข้อตกลงและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการวิเคราะห์ประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การจัดชั้นเรียนและ

สภาพแวดล้อมในการพัฒนา สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียน

5.2.3 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการให้ความรู้และแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผลการ
พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.2.4 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ เทคนิคการ
สอน และวิธีการปฏิบัติที่สร้างสรรค์อย่างหลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและ
อาชีพของนักเรียน

5.2.5 ผู้บริหาร และครู ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5.3 การตรวจสอบ (Check)

5.3.1 ผู้บริหาร และครูร่วมกันตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเรียนรู้
ของนักเรียน

5.3.2 ผู้บริหาร และครูให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา
ทักษะชีวิตของนักเรียน จากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.3 ผู้บริหาร และครู ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบการพัฒนาทักษะ
ชีวิตของนักเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
อย่างต่อเนื่อง

5.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act)

5.4.1 ดำเนินการสะท้อนผลให้ครูรู้และเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการ
พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ต่อไปให้ดี
ยิ่งขึ้น

5.4.2 เขียนบันทึกการสะท้อนผล และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นเครื่องมือในการ
พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.4.3 ถอดบทเรียนหลักการทำงานเพื่อนำวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์
และมีคุณภาพมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียน

5.4.4 รายงานผลการสรุปการดำเนินงาน และนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่
สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ

ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อย่างต่อเนื่องโดยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจการวิเคราะห์การสรุปสาระสำคัญนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

6.2 ปัจจัยสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุนเป็นทัศนคติในทางบวก ในการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา

6.3 ครูผู้สอน

ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่นักเรียนในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ทั้งยังมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นทั้งคนดีและคนเก่งของสังคม

6.4 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่ต้องร่วมมือกันทำ ซึ่งทำให้เกิดจากความสามัคคี และมีความรับผิดชอบร่วมกันช่วยกันพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยมีการประสานงานกันและการติดต่อสื่อสารให้การปรึกษารือกันในเรื่องระหว่างทำงาน มีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทีมงานมีความไว้วางใจ เชื่อใจ เพราะทีมงานที่ร่วมมือกันนั้นจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและให้สมาชิก ทุกคนเข้าใจตรงกันและเห็น

6.5 ภาวะผู้นำ

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการบริหาร การประสาน สร้างวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เสียสละ อุทิศเวลา ปฏิบัติงานตรงเวลา เอาใจใส่ต่อสมาชิกและบุคลากรในสถานศึกษาและมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นโดยการร่วมกำหนดทิศทางที่สามารถสร้าง

ความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา เกื้อหนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงความสามัคคีกัน ความเป็นประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอิสระทางความคิด อย่างเต็มที่ในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกันทำงาน มุ่งพัฒนาทักษะชีวิตและ อาชีพของนักเรียนเป็นสำคัญ

6.6 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน โดยมีการ ประสานงานกันทั้งทางตรงทางอ้อม และต้องมีความรวดเร็วอย่างมากกรณีเร่งด่วน การสื่อสารที่ดีทำให้เกิด พลังแห่งความร่วมมือกันอย่างมากกว่าจะทำอะไร ที่ไหน และเมื่อไร ต้องมีความชัดเจนซึ่งทางสถานศึกษาต้อง ดำเนินการเรื่องการติดต่อสื่อสารประสานงานกันเพื่อจะก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและทำงาน ร่วมกันสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.7 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิธีการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียน ที่มีความเอื้ออาทร ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ ทัศนคติ และค่านิยมร่วมกัน

6.8 บรรยาการองค์กร

บรรยาการองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มีบรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

1. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) ต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย โดย เรียงลำดับ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) ทักษะชีวิตและ อาชีพ 5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ และมีความชัดเจนในการนำรูปแบบไปใช้

2. หลักการของรูปแบบต้องสั้น กระชับ อ่านเข้าใจง่ายตามหลักการของงานวิชาการและสามารถนำไปปฏิบัติได้ดี เหมาะกับบริบทของโรงเรียน

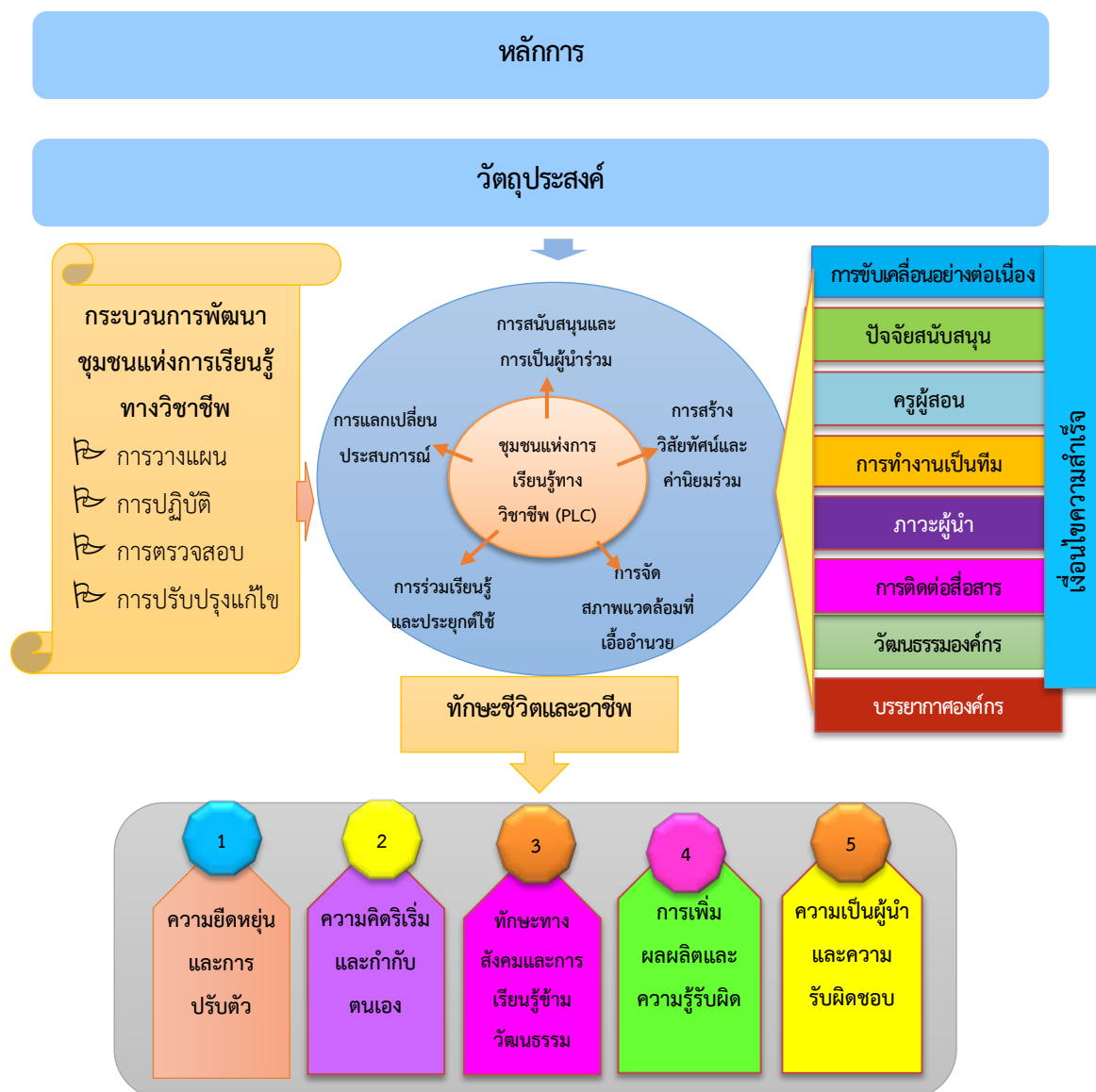
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบให้สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบ และแจกแจงละเอียดเป็นข้อให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ดี เหมาะกับบริบทของโรงเรียน

4. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดผลกับผู้เรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพ

5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรเพิ่มการเรียงลำดับขั้นตอน (Flowchart) ให้ชัดเจน และเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

6) เงื่อนไขความสำเร็จ และมีความชัดเจนเมื่อนำรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปปฏิบัติ ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพ

ผลการสร้างแผนภูมิความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและเขียนคำอธิบายขององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) หลังการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 การอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ในขั้นนี้ผู้วิจัยจัดอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนกับครู จำนวน 10 คน โดยดำเนินการการวางแผน ร่วมกันศึกษาสภาพ ปัญหาด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า ครูยังขาดความรู้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อให้ครูมีองค์ความรู้ในเชิงลึก โดยพบว่า ครูยังมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมไม่เพียงพอ ครูไม่มีประสบการณ์ และขาดความรู้ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ครูผู้สอนยังขาดองค์ความรู้ที่เป็นเอกเทศ ครูผู้สอนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพน้อย ครูผู้สอนยังไม่รู้ว่าการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพจะต้องจัดกิจกรรมในแนวทางใดเพื่อให้ นักเรียนเรียนได้ความรู้ ได้รับการพัฒนา ยังไม่มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครูด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ครูมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนแนวทาง วิเคราะห์เนื้อหา จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินเพื่อหาทางเลือก หาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน มีการประชุมวางแผนจัดการเรียนการสอนแต่ละช่วงชั้น มีกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และมีการนิเทศกำกับติดตาม ต้องมีการอบรมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ต้องมี PLC ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อการวางแผนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ และพัฒนาต่อยอด ดังนั้น จึงได้ร่วมกันกับผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการพัฒนาครู คือ การอบรมครู เรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดการวางแผนติดตาม การใช้กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เมื่อสิ้นสุดกิจกรรมจะมี

การร่วมกันสนทนากลุ่มอีกครั้งเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ตรวจสอบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรยึดปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานครั้งต่อไป เพื่อให้การพัฒนาครูด้านพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน นั้นเกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนต่อไป และดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วยกิจกรรม การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา เพื่อประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน และกิจกรรมอาชีพในห้องเรียน เพื่อประเมินทักษะอาชีพของนักเรียน

สรุปผลจากการค้นพบของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ และกระตุ้นการมีส่วนร่วม สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ร่วมกันตัดสินใจรวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่างการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ผู้บริหารและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายกำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่างๆ ร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ กำหนดเป้าหมายการบริหารโรงเรียนก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง มีระเบียบแบบแผน มีเป้าหมายและมีความชัดเจน แต่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4.การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ผู้บริหารและครูร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพประสบความสำเร็จในการเรียนและการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

5.การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดีร่วมกันจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นที่ 3.2 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ในขั้นนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมจากนักเรียน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 48 คน ดำเนินการทดลองตามแผนแบบการวิจัย One Group Pretest - Posttest Design สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

การสังเกต	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนการจัดกิจกรรม	48	1.27	0.07	14.79**
หลังการจัดกิจกรรม	48	2.79	0.44	

** < Sig. 0.01 ค่า t จากตารางเท่ากับ 14.79**

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า แตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตก่อนการจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรม เท่ากับ 1.27 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม เท่ากับ 2.79 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม แสดงว่า กิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพเพิ่มขึ้นจริง

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพโดยภาพรวม

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
1	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1.28	0.10	น้อย	2.68	0.13	ดี
2	ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	1.25	0.13	น้อย	2.70	0.10	ดี
3	ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ ข้ามวัฒนธรรม	1.24	0.09	น้อย	2.79	0.10	ดี
4	การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	1.24	0.09	น้อย	2.86	0.08	ดี
5	ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	1.28	0.11	น้อย	2.90	0.06	ดี
	รวม	1.27	0.07	น้อย	2.79	0.04	ดี

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านรายละเอียด ดังนี้

ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านความคิดริเริ่มและกำกับตนเองก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม

(ข้อมูลราชภัฏอุบลราชธานี) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง		1.30	0.20	น้อย	2.67	0.21	ดี
1	การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน	1.35	0.48	น้อย	2.60	0.49	ดี
2	การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น	1.33	0.48	น้อย	2.79	0.41	ดี
3	การทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ	1.27	0.45	น้อย	2.65	0.48	ดี
4	การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ	1.25	0.44	น้อย	2.67	0.48	ดี
5	การมาทำงานตรงเวลา	1.25	0.44	น้อย	2.71	0.46	ดี
6	การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของ การทำงานให้ดีขึ้น	1.31	0.47	น้อย	2.63	0.49	ดี
2. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน		1.26	0.17	น้อย	2.68	0.20	ดี
1	การมีความสามารถในการหลอม รวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการ ปรับปรุงการทำงาน	1.21	0.41	น้อย	2.65	0.48	ดี
2	ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ ดีขึ้น	1.23	0.42	น้อย	2.71	0.46	ดี
3	การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ	1.29	0.46	น้อย	2.71	0.46	ดี
4	การยอมรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่าง	1.29	0.46	น้อย	2.63	0.49	ดี
5	การทำงานได้อย่างหลากหลาย	1.25	0.44	น้อย	2.71	0.46	ดี
6	การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.31	0.47	น้อย	2.69	0.47	ดี

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
3. ความสามารถในการสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงาน		1.28	0.19	น้อย	2.69	0.17	ดี
1	การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้	1.33	0.48	น้อย	2.73	0.45	ดี
2	การมีความรับผิดชอบในหน้าที่	1.29	0.46	น้อย	2.56	0.50	ดี
3	การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและ ประหยัด	1.25	0.44	น้อย	2.69	0.47	ดี
4	การวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบ	1.21	0.41	น้อย	2.79	0.41	ดี
5	การมีความสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างหลากหลาย	1.21	0.41	น้อย	2.69	0.47	ดี
6	การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมใน การทำงาน	1.33	0.48	น้อย	2.75	0.44	ดี
7	การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	1.35	0.48	น้อย	2.69	0.47	ดี
	รวมทั้งสิ้น	1.28	0.10	น้อย	2.70	0.10	ดี

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อรายละเอียด ดังนี้

การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น และการมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และ ต่ำสุดคือ การมาทำงานตรงเวลา และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น รองลงมา คือ การมาทำงานตรงเวลา และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน

การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานได้อย่างหลากหลาย รองลงมา คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต่ำสุดคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ต่ำสุดคือ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และการมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ต่ำสุดคือ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม
(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ด้านความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
4. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา		1.28	0.21	น้อย	2.63	0.16	ดี
1	การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	1.31	0.47	น้อย	2.56	0.50	ดี
2	การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย	1.31	0.47	น้อย	2.58	0.50	ดี
3	การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	1.35	0.48	น้อย	2.73	0.45	ดี
4	การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด	1.27	0.45	น้อย	2.60	0.49	ดี
5	การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	1.27	0.45	น้อย	2.75	0.44	ดี
6	การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	1.25	0.44	น้อย	2.67	0.48	ดี
7	การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	1.29	0.46	น้อย	2.54	0.50	ดี
8	การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	1.27	0.45	น้อย	2.56	0.50	ดี
9	การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.23	0.42	น้อย	2.65	0.48	ดี

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
5. ความสามารถในการสร้างงานอิสระ		1.24	0.17	น้อย	2.69	0.17	ดี
1	การกำกับติดตามการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	1.19	0.39	น้อย	2.69	0.47	ดี
2	การมีความสามารถจำแนก ความแตกต่างของงาน	1.31	0.47	น้อย	2.56	0.50	ดี
3	การมีความสามารถจัดเรียง ลำดับความสำคัญของภาระ งาน	1.21	0.41	น้อย	2.69	0.47	ดี
4	การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยปราศจาก การควบคุม	1.23	0.42	น้อย	2.79	0.41	ดี
5	การกำหนดภารกิจของงาน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	1.23	0.42	น้อย	2.65	0.48	ดี
6	การทำงานอย่างมีอิสระโดย ไม่มีใครมาควบคุม	1.25	0.44	น้อย	2.75	0.44	ดี
7	การกำหนดเป้าหมายของ การทำงานอย่างมีอิสระ	1.25	0.44	น้อย	2.73	0.45	ดี

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
6. การเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในตนเอง		1.23	0.15	น้อย	2.77	0.17	ดี
1	การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	1.29	0.46	น้อย	2.73	0.45	ดี
2	การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน	1.23	0.42	น้อย	2.88	0.33	ดี
3	การเป็นผู้หาแหล่งการเรียนรู้	1.23	0.42	น้อย	2.77	0.42	ดี
4	การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต	1.21	0.41	น้อย	2.81	0.39	ดี
5	การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ	1.21	0.41	น้อย	2.77	0.42	ดี
6	การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น	1.19	0.39	น้อย	2.73	0.45	ดี
7	การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.21	0.41	น้อย	2.71	0.46	ดี
8	การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน	1.27	0.45	น้อย	2.75	0.44	ดี
	รวมทั้งสิ้น	1.25	0.13	น้อย	2.70	0.10	ดี

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียด ดังนี้

ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และการสร้างความสมดุลในการ

กำหนดเป้าหมาย และ ต่ำสุดคือ การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุดคือ การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และ ต่ำสุดคือ การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการสร้างงานอิสระ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน รองลงมาคือ การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม และการกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ และ ต่ำสุดคือ การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุดคือ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม รองลงมาคือ การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน

การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาคือ การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน และต่ำสุดคือ การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุดคือ การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน รองลงมาคือ การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม

(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น		1.22	0.14	น้อย	2.79	0.18	ดี
1	การรู้จักใช้เวลาในการพูดและฟัง	1.19	0.39	น้อย	2.81	0.39	ดี
2	การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น	1.25	0.44	น้อย	2.75	0.44	ดี
3	การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่าง น่านับถือ	1.31	0.47	น้อย	2.77	0.42	ดี
4	การมีความรอบรู้ตามศักยภาพ ของตน	1.25	0.44	น้อย	2.75	0.44	ดี
5	การยอมรับในความเป็นผู้นำทาง วิชาชีพ	1.31	0.47	น้อย	2.73	0.45	ดี
6	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	1.25	0.44	น้อย	2.92	0.28	ดี
7	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดย มีสัมมาคารวะ	1.19	0.39	น้อย	2.79	0.41	ดี
8. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ		1.24	0.14	น้อย	2.84	0.12	ดี
1	การเคารพความแตกต่างทาง วัฒนธรรม	1.21	0.41	น้อย	2.85	0.35	ดี
2	การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐาน แตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมี ความสุข	1.25	0.44	น้อย	2.92	0.28	ดี
3	การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่าง	1.25	0.44	น้อย	2.79	0.41	ดี

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
4	การนำเสนอผลงานได้อย่างมี อาชีพ	1.21	0.41	น้อย	2.90	0.31	ดี
5	การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง	1.19	0.39	น้อย	2.79	0.41	ดี
6	การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.23	0.42	น้อย	2.81	0.39	ดี
7	การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรม ใหม่	1.38	0.49	น้อย	2.85	0.36	ดี
8	การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น	1.23	0.42	น้อย	2.75	0.41	ดี
9	การยอมรับฟังความคิดเห็นจาก เพื่อนร่วมงาน	1.19	0.39	น้อย	2.94	0.27	ดี
9. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น		1.22	0.14	น้อย	2.77	0.17	ดี
1	การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น	1.23	0.42	น้อย	2.72	0.45	ดี
2	การมีเหตุผลในการทำงาน	1.27	0.45	น้อย	2.88	0.33	ดี
3	การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีเหตุผล	1.21	0.41	น้อย	2.75	0.42	ดี
4	การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วน ร่วม	1.19	0.39	น้อย	2.80	0.39	ดี
5	การสร้างประสบการณ์ในการ ทำงาน	1.19	0.39	น้อย	2.77	0.42	ดี
6	การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมี คุณภาพ	1.21	0.41	น้อย	2.73	0.45	ดี
7	การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบน พื้นฐานของความแตกต่าง	1.25	0.44	น้อย	2.72	0.45	ดี
8	การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น	1.21	0.41	น้อย	2.75	0.44	ดี
	รวมทั้งสิ้น	1.24	0.14	น้อย	2.80	0.06	ดี

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อรายละเอียด ดังนี้

การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่างน่านับถือและ การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ รองลงมาคือ การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และ การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง และ ต่ำสุดคือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะ และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง และ ต่ำสุดคือ การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข และ การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง และ ต่ำสุด คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข และ ต่ำสุดคือ การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น

การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีเหตุผลในการทำงาน รองลงมาคือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง และการสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม และ ต่ำสุดคือ การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีเหตุผลในการทำงาน รองลงมาคือ การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม และ การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น และ ต่ำสุด คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม
(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
10. ความสามารถในการจัดการโครงการ		1.23	0.16	น้อย	2.83	0.13	ดี
1	การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	1.25	0.44	น้อย	2.75	0.44	ดี
2	การมีความชัดเจนในการทำงาน	1.25	0.44	น้อย	2.92	0.28	ดี
3	การทำงานเพื่อบ่งสู่ความสำเร็จ	1.23	0.42	น้อย	2.79	0.41	ดี
4	การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม	1.23	0.42	น้อย	2.90	0.31	ดี
5	การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน	1.29	0.46	น้อย	2.79	0.41	ดี
6	การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	1.21	0.41	น้อย	2.85	0.36	ดี
7	การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน	1.17	0.38	น้อย	2.85	0.36	ดี
8	การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1.23	0.42	น้อย	2.81	0.39	ดี
11. ความสามารถในการผลิตผลงาน		1.25	0.15	น้อย	2.86	0.13	ดี
1	การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	1.19	0.39	น้อย	2.79	0.41	ดี
2	การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	1.21	0.41	น้อย	2.73	0.45	ดี
3	การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย	1.27	0.45	น้อย	2.81	0.39	ดี
4	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	1.23	0.42	น้อย	2.85	0.36	ดี
5	การทำงานเป็นทีม	1.38	0.49	น้อย	2.94	0.24	ดี
6	การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน	1.21	0.41	น้อย	2.90	0.31	ดี
7	การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	1.23	0.42	น้อย	2.90	0.31	ดี
8	การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ	1.29	0.46	น้อย	2.96	0.20	ดี

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
12. ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย		1.23	0.15	น้อย	2.90	0.12	ดี
1	การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	1.21	0.41	น้อย	2.94	0.24	ดี
2	การทำงานด้วยความโปร่งใส	1.21	0.41	น้อย	2.92	0.28	ดี
3	การทำงานเพื่อบ่มงสู่ความสำเร็จ	1.17	0.38	น้อย	2.90	0.31	ดี
4	การมีความสามารถวางแผนการทำงาน	1.25	0.44	น้อย	2.92	0.28	ดี
5	การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน	1.21	0.41	น้อย	2.81	0.39	ดี
6	การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	1.27	0.45	น้อย	2.90	0.31	ดี
7	การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม	1.21	0.41	น้อย	2.96	0.20	ดี
8	การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีอาชีพ	1.29	0.46	น้อย	2.85	0.36	ดี
	รวม	1.24	0.09	น้อย	2.86	0.08	ดี

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อรายละเอียด ดังนี้

ความสามารถในการจัดการโครงการ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และต่ำสุด คือ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและ

อาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุดคือ การมีความชัดเจนในการทำงาน รองลงมาคือ การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม และ ต่ำสุดคือ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

ความสามารถในการผลิตผลงาน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ และ ต่ำสุดคือ การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม และ ต่ำสุดคือ การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ รองลงมาคือ การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และ ต่ำสุดคือ การทำงานเพื่อบ่มเพาะความสำเร็จ และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม

(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
13. การมีทักษะการแก้ไขปัญหา ระหว่างบุคคล		1.27	0.19	น้อย	2.86	0.13	ดี
1	การมีความสามารถในการตีความ จากสิ่งที่เกิดขึ้น	1.27	0.45	น้อย	2.83	0.38	ดี
2	การมีความสามารถในการสังเกต สิ่งรอบข้าง	1.27	0.45	น้อย	2.83	0.38	ดี
3	การมีความสามารถในการเก็บ รวบรวมข้อมูล	1.25	0.44	น้อย	2.90	0.31	ดี
4	การมีความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูล	1.27	0.45	น้อย	2.85	0.36	ดี
5	การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1.27	0.45	น้อย	2.81	0.39	ดี
6	การมีความสามารถในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	1.27	0.45	น้อย	2.94	0.24	ดี
7	การมีความสามารถในการพัฒนา ตนเองและทีมงาน	1.31	0.47	น้อย	2.85	0.36	ดี
8	การมีความสามารถในการ สร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ	1.27	0.45	น้อย	2.88	0.33	ดี

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

(n=48)

ที่	ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน	ก่อนใช้			หลังใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ
14. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน		1.29	0.18	น้อย	2.93	0.10	ดี
1	การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน	1.29	0.46	น้อย	2.94	0.24	ดี
2	การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง	1.29	0.46	น้อย	2.88	0.33	ดี
3	การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	1.29	0.46	น้อย	2.90	0.31	ดี
4	การจัดระเบียบในการทำงาน	1.33	0.48	น้อย	2.92	0.28	ดี
5	การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้	1.31	0.47	น้อย	2.96	0.20	ดี
6	การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา	1.27	0.45	น้อย	2.94	0.24	ดี
7	การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน	1.27	0.45	น้อย	2.96	0.20	ดี
8	การทำงานอย่างสมานฉันท์	1.31	0.47	น้อย	2.94	0.24	ดี
9	การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	1.27	0.45	น้อย	2.96	0.20	ดี
15. การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน		1.28	0.21	น้อย	2.88	0.18	ดี
1	การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถ	1.27	0.45	น้อย	2.90	0.31	ดี
2	การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง	1.25	0.44	น้อย	2.88	0.33	ดี
3	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	1.38	0.49	น้อย	2.85	0.36	ดี
4	การยอมรับการทำงานของทีมงาน	1.27	0.45	น้อย	2.94	0.24	ดี
5	การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว	1.27	0.45	น้อย	2.96	0.20	ดี
6	การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ	1.29	0.46	น้อย	2.92	0.28	ดี
7	การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล	1.27	0.45	น้อย	2.96	0.20	ดี
8	การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม	1.25	0.44	น้อย	2.94	0.24	ดี
	รวม	1.28	0.11	น้อย	2.90	0.06	ดี

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน
วัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุบลมภ์) ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียด ดังนี้

การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน รองลงมาคือ การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ และ ต่ำสุดคือ การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ ต่ำสุดคือ การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การจัดระเบียบในการทำงาน รองลงมาคือ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ และการทำงานอย่างสมานฉันท์ และ การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน และ ต่ำสุดคือ การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน และ การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รองลงมาคือ การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา และ การทำงานอย่างสมานฉันท์ และ ต่ำสุดคือ การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง

การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน รองลงมาคือ การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และ การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง และ ต่ำสุดคือ การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับสูงสุด คือ การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว และ การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล รองลงมาคือ การยอมรับการทำงานของทีมงาน และการแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม และ ต่ำสุดคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

ขั้นที่ 3.3 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ในขั้นนี้ผู้วิจัยประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน จากนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 48 คน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม

	การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและ เพศศึกษา				
1.	ด้านความรู้	4.54	0.63	มากที่สุด
2.	ด้านความคิด	4.46	0.69	มาก
3.	ด้านทักษะ	4.55	0.57	มากที่สุด
รวม		4.52	0.63	มากที่สุด
ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น				
1.	ด้านความรู้	4.55	0.62	มากที่สุด
2.	ด้านความคิด	4.52	0.69	มากที่สุด
3.	ด้านทักษะ	4.47	0.67	มากที่สุด
รวม		4.51	0.66	มากที่สุด
รวมทั้งสิ้น		4.54	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.23 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุบลมภ์) ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไข
ปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา

	ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและ เพศศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านความรู้			
1.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	4.59	0.66	มากที่สุด
2.	นักเรียนสามารถบอกโทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี	4.68	0.58	มากที่สุด
3.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิธีหลีกเลี่ยงปัญหา ยาเสพติดให้ผู้อื่นเข้าใจได้	4.52	0.59	มากที่สุด
4.	นักเรียนสามารถ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.48	0.69	มาก
5.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.60	0.62	มากที่สุด
6.	นักเรียนสามารถบอกพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัญหาทางเพศได้	4.56	0.71	มากที่สุด
7.	นักเรียนรู้จักวิธีปฏิบัติต่อเพื่อนต่างเพศที่เหมาะสม	4.64	0.50	มากที่สุด
8.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเพศศึกษาจากแหล่งเรียนรู้หรือวิทยากรได้ด้วยตนเอง	4.52	0.61	มากที่สุด
9.	นักเรียนรู้จักหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดหรือเพศศึกษา	4.47	0.76	มาก
10.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้	4.35	0.60	มาก
	รวม	4.54	0.63	มากที่สุด

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

	ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและ เพศศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการคิด				
11.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พื้นที่ที่อาจเสี่ยงต่อภัยยาเสพติดได้	3.64	0.99	มาก
12.	นักเรียนแยกแยะระหว่างหน้าที่ของตนเองและพฤติกรรมเสี่ยงที่ต้องหลีกเลี่ยงได้	4.58	0.68	มากที่สุด
13.	นักเรียนสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภัยยาเสพติดและวิธีการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้	4.56	0.64	มากที่สุด
14.	นักเรียนสามารถเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติดได้	4.57	0.59	มากที่สุด
15.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมเรื่องเพศที่เหมาะสมของเพศชายและเพศหญิงได้	4.59	0.62	มากที่สุด
16.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศได้	4.47	0.63	มาก
17.	นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ	4.65	0.61	มากที่สุด
18.	นักเรียนยอมรับและภาคภูมิใจในการปฏิบัติตนที่ดีของตนเอง	4.55	0.73	มากที่สุด
19.	นักเรียนสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเพศด้วยวิธี ที่ถูกต้อง	4.49	0.81	มาก
20.	นักเรียนรู้จักให้เกียรติและปรับตัวเข้ากับเพื่อน ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.55	0.56	มากที่สุด
รวม		4.46	0.69	มาก
ด้านทักษะ				
21.	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาและชุมชน	4.53	0.69	มากที่สุด
22.	นักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด	4.90	0.31	มากที่สุด

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

	ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและ เพศศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านทักษะ			
23.	นักเรียน หลีกเลี่ยงสถานที่และพฤติกรรมเสี่ยงต่อยา เสพติด เช่น เที่ยวกลางคืน หนีเรียน ร้านเกม	4.41	0.85	มาก
24.	นักเรียนหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด	4.67	0.47	มากที่สุด
25.	นักเรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ โดยการ วางตัวให้เหมาะสมตามวัย	4.51	0.68	มากที่สุด
26.	นักเรียนปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อมีปัญหาทุกครั้ง	4.29	0.96	มาก
27.	นักเรียนไม่ไปอยู่ในสถานที่ที่เสี่ยงต่อพฤติกรรมเสี่ยง ทางเพศ	4.63	0.67	มากที่สุด
28.	นักเรียนให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับเพื่อนที่หลงผิด หรือ มีพฤติกรรมเสี่ยง	4.48	0.81	มาก
29.	นักเรียนรักษาสุขภาพตัวอย่างให้แข็งแรงอยู่เสมอ	4.57	0.65	มากที่สุด
30.	นักเรียนใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเล่นกีฬา นันทนาการ	4.51	0.66	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.57	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.52	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรู้ โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนสามารถบอก โทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนรู้จักวิธีปฏิบัติ ต่อเพื่อนต่างเพศที่เหมาะสม และนักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหายา เกี่ยวกับปัญหายาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ด้านการคิด โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมเรื่องเพศที่เหมาะสมของเพศชายและเพศหญิงได้ และนักเรียนสามารถวิเคราะห์พื้นที่ที่อาจเสี่ยงต่อภัยยาเสพติดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านทักษะ โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และนักเรียนปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อมีปัญหาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.25 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น

	ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านความรู้			
1.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้หลากหลาย	4.55	0.67	มากที่สุด
2.	นักเรียนสามารถทำโครงการสำรวจแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนได้	4.54	0.67	มากที่สุด
3.	นักเรียนได้รับความรู้จากวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	4.48	0.65	มาก
4.	นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพในท้องถิ่น	4.60	0.56	มากที่สุด
5.	นักเรียนสามารถศึกษา เรียนรู้การปฏิบัติอาชีพที่ชอบได้จากวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ตรงกับความสนใจ	4.58	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

	ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการคิด				
6.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ของท้องถิ่นตนเองได้	4.36	0.94	มาก
7.	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้	4.54	0.62	มากที่สุด
8.	นักเรียนสามารถเลือกที่จะศึกษา เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบ ได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.63	มากที่สุด
9.	นักเรียนสามารถนำความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น มาออกแบบสร้างสรรค์ผลงาน ตนเองได้	4.48	0.69	มาก
10.	นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูและกลุ่มเพื่อนได้	4.58	0.62	มากที่สุด
11.	นักเรียนกล้าแสดงออก ยอมรับในความสามารถของ ตนเองและผู้อื่น	4.53	0.54	มากที่สุด
12.	นักเรียนมีความตระหนักในการประกอบอาชีพสุจริต	4.48	0.83	มาก
13.	นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงาน ด้านอาชีพที่ปฏิบัติ	4.64	0.61	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.69	มากที่สุด
ด้านทักษะ				
14.	นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติอาชีพได้สอดคล้องกับ ความถนัดและความสนใจของตนเอง	4.59	0.65	มากที่สุด
15.	นักเรียนมีทักษะอาชีพการปลูกผักและการเพาะเห็ด	4.68	0.57	มากที่สุด
16.	นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ	4.75	0.52	มากที่สุด
17.	นักเรียนมีทักษะอาชีพด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากอาหารทะเล	4.54	0.70	มากที่สุด
18.	นักเรียนสามารถนำทักษะด้านอาชีพไปใช้ปฏิบัติในครอบครัว	4.69	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

	ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านทักษะ			
19.	นักเรียนนำทักษะอาชีพไปขยายผลในชุมชนได้	4.56	0.77	มากที่สุด
20.	นักเรียนมีส่วนสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพช่วยเหลือ ครอบครัว	3.53	0.89	มาก
	รวม	4.48	0.67	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.51	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.25 ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความรู้ โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถศึกษา เรียนรู้การปฏิบัติอาชีพที่ขอได้จากวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ตรงกับความสนใจ และนักเรียนได้รับความรู้จากวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

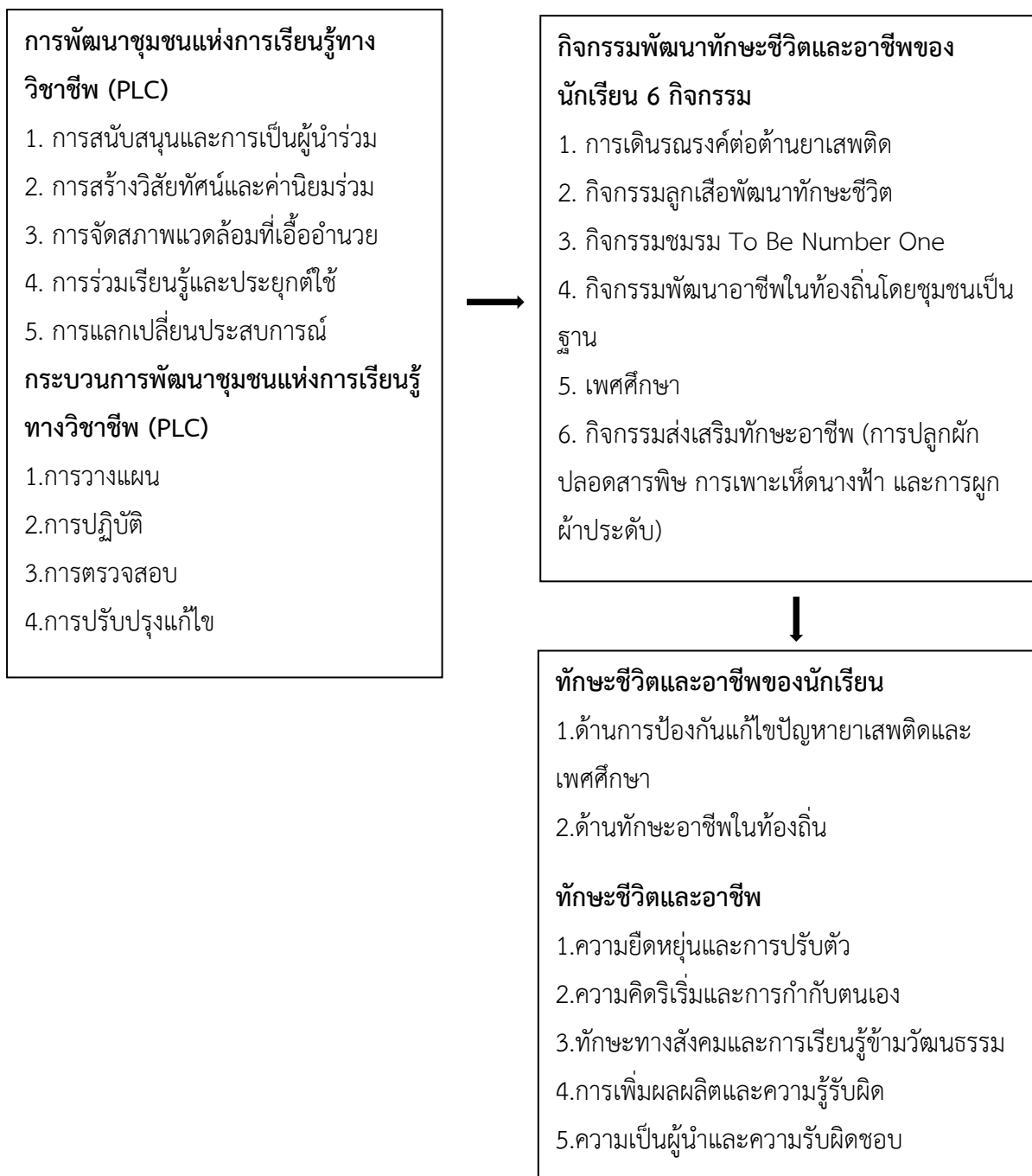
2. ด้านการคิด โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานด้านอาชีพที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูและกลุ่มเพื่อนได้ และนักเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ของท้องถิ่นตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านทักษะ โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับมากที่สุด 6 ข้อ เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถนำทักษะด้านอาชีพไปใช้ปฏิบัติในครอบครัว และนักเรียนมีส่วนสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพช่วยเหลือครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการดำเนินขั้นตอน 1)การวางแผน 2)การปฏิบัติ 3)การตรวจสอบ 4)การปรับปรุงแก้ไข

ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม ทั้งด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและเพศศึกษา และด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยวัดผู้เรียนด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการคิด (thinking) และด้านทักษะ (Skills) ซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเอง โดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการกำกับตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ จึงทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพเพิ่มขึ้นจริง จากการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 6 กิจกรรม คือ 1) การเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด 2) กิจกรรมลูกเสือพัฒนาทักษะชีวิต 3) กิจกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE 4) กิจกรรมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นโดยชุมชนเป็นฐาน 5) เพศศึกษาและ 6) กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ (การปลูกผักปลอดสารพิษ การเพาะเห็ดนางฟ้า และการผูกผ้าประดับ) เพื่อประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน และกิจกรรมอาชีพในท้องถิ่น เพื่อประเมินทักษะอาชีพของนักเรียน ผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและเพศศึกษาด้านความรู้ นักเรียนสามารถบอกโทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี และด้านการคิด นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ ด้านทักษะนักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด แลผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น ด้านความรู้ นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพในท้องถิ่น ด้านการคิด นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานด้านอาชีพที่ปฏิบัติ ด้านทักษะ นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ



ภาพที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

ขั้นที่ 3.4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

การสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยสอบถามกับครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน

3.3.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	N = 10	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	20.00
หญิง	8	80.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	2	20.00
11 – 20 ปี	5	50.00
มากกว่า 21 ปี	3	30.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	90.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	10.00

จากตาราง 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.27 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อ	ข้อความถาม	μ	σ	ระดับความพึงพอใจ
1.	หลักการ	4.77	0.42	มากที่สุด
2.	วัตถุประสงค์	4.70	0.46	มากที่สุด
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.55	0.49	มากที่สุด
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.70	0.46	มากที่สุด
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.56	0.50	มากที่สุด
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.47	0.50	มาก
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.47	0.50	มาก
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.56	0.50	มากที่สุด
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.58	0.49	มากที่สุด
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.60	0.49	มากที่สุด
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4.46	0.50	มาก
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	4.58	0.50	มากที่สุด
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	4.58	0.50	มากที่สุด
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	4.68	0.47	มากที่สุด
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.58	0.50	มากที่สุด
	5.1 การวางแผน	4.58	0.50	มากที่สุด
	5.2 การปฏิบัติ	4.58	0.50	มากที่สุด
	5.3 การตรวจสอบ	4.58	0.50	มากที่สุด
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	4.58	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	μ	σ	ระดับ ความพึงพอใจ
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.62	0.48	มากที่สุด
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.46	มากที่สุด
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	4.56	0.50	มากที่สุด
	6.3 ครูผู้สอน	4.77	0.42	มากที่สุด
	6.4 การทำงานเป็นทีม	4.54	0.50	มากที่สุด
	6.5 ภาวะผู้นำ	4.67	0.48	มากที่สุด
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	4.58	0.50	มากที่สุด
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	4.58	0.50	มากที่สุด
	6.8 บรรยากาศองค์กร	4.53	0.49	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	4.63	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.27 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	n = 7	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	1	14.25
หญิง	6	85.75
อาชีพ		
ข้าราชการ	-	-
พนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน	-	-
เกษตรกร/รับจ้าง/ธุรกิจส่วนตัว	7	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	7	100
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-

จากตาราง 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ประกอบอาชีพเกษตรกร/รับจ้าง/ธุรกิจส่วนตัว และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	หลักการ	4.66	0.40	มากที่สุด
2.	วัตถุประสงค์	4.70	0.46	มากที่สุด
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.55	0.49	มากที่สุด
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.69	0.46	มากที่สุด
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.56	0.50	มากที่สุด
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.48	0.50	มาก
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.47	0.50	มาก
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.56	0.50	มากที่สุด
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.62	0.49	มากที่สุด
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.60	0.49	มากที่สุด
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4.56	0.50	มากที่สุด
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	4.58	0.50	มากที่สุด
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	4.68	0.50	มากที่สุด
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	4.68	0.47	มากที่สุด
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.59	0.50	มากที่สุด
	5.1 การวางแผน	4.59	0.50	มากที่สุด
	5.2 การปฏิบัติ	4.59	0.50	มากที่สุด
	5.3 การตรวจสอบ	4.59	0.50	มากที่สุด
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.62	0.54	มากที่สุด
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	4.70	0.46	มากที่สุด
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	4.56	0.50	มาก
	6.3 ครูผู้สอน	4.77	0.42	มากที่สุด
	6.4 การทำงานเป็นทีม	4.56	0.50	มากที่สุด
	6.5 ภาวะผู้นำ	4.67	0.48	มากที่สุด
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	4.58	0.50	มากที่สุด
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	4.56	0.50	มากที่สุด
	6.8 บรรยากาศองค์กร	4.53	0.49	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น	4.62	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.29 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หลักการ และกระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 10 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน (ยกเว้นผู้บริหารและตัวแทนครู) รวมทั้งสิ้น 17 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30-4.31

ตารางที่ 4.30 ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.	หลักการ	4.56	0.53	มากที่สุด
2.	วัตถุประสงค์	4.66	0.53	มากที่สุด
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.51	0.53	มากที่สุด
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.56	0.53	มากที่สุด
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.44	0.53	มาก
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.44	0.53	มาก
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.56	0.53	มากที่สุด
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.56	0.53	มากที่สุด
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.53	0.52	มากที่สุด
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.67	0.50	มากที่สุด
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4.44	0.53	มาก
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	4.44	0.53	มาก
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.53	0.53	มากที่สุด
	5.1 การวางแผน	4.44	0.53	มาก
	5.2 การปฏิบัติ	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.3 การตรวจสอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	4.56	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.54	0.46	มากที่สุด
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	4.44	0.53	มาก
	6.3 ครูผู้สอน	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.4 การทำงานเป็นทีม	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.5 ภาวะผู้นำ	4.67	0.50	มากที่สุด
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	4.44	0.53	มาก
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.8 บรรยากาศองค์กร	4.53	0.53	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.56	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ หลักการ เงื่อนไขความสำเร็จ ทักษะชีวิตและอาชีพ กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.31 ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นไปได้
1.	หลักการ	4.78	0.44	มากที่สุด
2.	วัตถุประสงค์	4.67	0.50	มากที่สุด
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.53	0.52	มากที่สุด
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	4.67	0.50	มากที่สุด
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.56	0.53	มากที่สุด
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	4.44	0.53	มาก
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	4.44	0.53	มาก
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.56	0.53	มากที่สุด
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ	4.56	0.52	มากที่สุด
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.56	0.53	มากที่สุด
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4.44	0.53	มาก
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	4.56	0.53	มากที่สุด
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	4.67	0.50	มากที่สุด
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.1 การวางแผน	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.2 การปฏิบัติ	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.3 การตรวจสอบ	4.56	0.53	มากที่สุด
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	4.56	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นไปได้
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ	4.60	0.46	มากที่สุด
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	4.67	0.50	มากที่สุด
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.3 ครูผู้สอน	4.78	0.44	มากที่สุด
	6.4 การทำงานเป็นทีม	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.5 ภาวะผู้นำ	4.67	0.50	มากที่สุด
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	4.56	0.53	มากที่สุด
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	4.44	0.53	มาก
	6.8 บรรยากาศองค์กร	4.56	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.31 ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) 4) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์ผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ สามารถสรุปผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1.1.1 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.1.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อ ปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธาน ในที่ประชุมก็ตาม และครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายการบริหาร โรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.1.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบ และการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่ จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชน แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.1.4 ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.1.5 ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ

ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ และโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.2 ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมและการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ สามารถสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1.2.1 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ และโรงเรียนมีการเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่างครูกับศิษย์และชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.2.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน และครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.2.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.2.4 ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูนำแนวทางที่ได้จากการสอนทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และครูมีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.1.2.5 ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เรียงตามลำดับคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.2 แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปแนวทางเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.2.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม แนวทางคือ ครูควรมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการใช้หลักประชาธิปไตยร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

1.2.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม แนวทางคือ ครูควรได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ เพื่อมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย แนวทางคือ ครูและนักเรียนควรได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

1.2.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ แนวทางคือ ครูควรมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน จัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ

1.2.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางคือ ครู นักเรียน และผู้บริหารควรร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปได้ดังนี้

ผลการพัฒนาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาในภาพรวม พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย

1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปได้ดังนี้

3.1 การอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ดำเนินการอบรมครูเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

3.2 การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตก่อนการจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรม เท่ากับ 1.27 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม เท่ากับ 2.79 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม แสดงว่ากิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพ เพิ่มขึ้นจริง และผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วม

กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และจากการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 6 กิจกรรม คือ 1) การเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด 2) กิจกรรมลูกเสือพัฒนาทักษะชีวิต 3) กิจกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE 4) กิจกรรมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นโดยชุมชนเป็นฐาน 5) เพศศึกษา และ 6) กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ (การปลูกผักปลอดสารพิษ การเพาะเห็ดนางฟ้า และการผูกผ้าประดับ) เพื่อประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน และกิจกรรมอาชีพในท้องถิ่น เพื่อประเมินทักษะอาชีพของนักเรียน

3.3 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น ตามลำดับ สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.3.1 ทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ดังนี้

3.3.1.1 ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ นักเรียนสามารถบอกโทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนรู้จักวิธีปฏิบัติต่อเพื่อนต่างเพศที่เหมาะสม และนักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.1.2 ด้านการคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมเรื่องเพศที่เหมาะสมของเพศชายและเพศหญิงได้ และนักเรียนสามารถวิเคราะห์พื้นที่ที่อาจเสี่ยงต่อภัยยาเสพติดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.1.3 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ นักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด และนักเรียนปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อมีปัญหาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.2 ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สรุปได้ดังนี้

3.3.2.1 ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถศึกษาเรียนรู้การปฏิบัติอาชีพที่ชอบได้จากวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ตรงกับความสนใจ และนักเรียนได้รับความรู้จากวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.2.2 ด้านการคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานด้านอาชีพที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูและกลุ่มเพื่อนได้ และนักเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ ของท้องถิ่นตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3.2.3 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นักเรียนสามารถนำทักษะด้านอาชีพไปใช้ปฏิบัติในครอบครัว และนักเรียนมีส่วนสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพช่วยเหลือครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.4 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปได้ดังนี้

3.4.1 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.4.2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สรุปได้ดังนี้

4.1 ความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หลักการ เงื่อนไขความสำเร็จ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4.2 ความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ หลักการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผล

จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยมีการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ กำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี และร่วมกันกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556 : 41) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดสร้าง ความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งผู้บริหารและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และคณะ (2561 : 131) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร ชุมชน ครูผู้สอน เป็นการชุมนุมเชิงวิชาการหรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ที่พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำรุง

ป๋องนาทราย (2564 : 52) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนต้องให้ครูพัฒนาวิธีการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรโดยการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมาใช้ในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ร่วมกันบนฐานการทำงานในห้องเรียนจริงเป็นชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ต้องมีการวางแผนการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการเตรียมการจัดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำรุง ป๋องนาทราย (2564 : 52) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน

2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) บรรยากาศองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้นำผลจากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การพัฒนารูปแบบ รวมไปถึงศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ และมีการตรวจสอบรูปแบบ โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จาก ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา ทำให้ได้รูปแบบที่สามารถ ปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร เสรีรัตน์ (2560) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการ สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา ที่ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการ สอนของครูประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการหลักและบทบาทสำคัญ และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัย สนับสนุนการใช้รูปแบบฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุณี เดชยศดี (2562 : 204 - 219) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ทักษะ ชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โครงสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 สารสำคัญ ส่วนที่ 4 องค์ประกอบมี 2 องค์ประกอบคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การจัดการ เรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการ บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ทักษะอาชีพสำหรับนักเรียน พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การ บริหารงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป 2) กระบวนการ การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ใช้วงจรการบริหารคุณภาพ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง 3) ด้านผลผลิต นักเรียนมีทักษะ อาชีพ ประกอบด้วย ทักษะในการทำงานและมีรายได้ระหว่างเรียน และ 4) เงื่อนไขความสำเร็จ เป็น องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายและการประสานงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยการอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยการอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตก่อนการจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรม เท่ากับ 1.27 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม เท่ากับ 2.79 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม แสดงว่ากิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพเพิ่มขึ้นจริง และผลการเปรียบเทียบทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และจากการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 6 กิจกรรม คือ 1) การเดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด 2) กิจกรรมลูกเสือพัฒนาทักษะชีวิต 3) กิจกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE 4) กิจกรรมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นโดยชุมชนเป็นฐาน 5) เพศศึกษา และ 6) กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ (การปลูกผักปลอดสารพิษ การเพาะเห็ดนางฟ้า และการผูกผ้าสร้างอาชีพ) เพื่อประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน และกิจกรรมอาชีพในท้องถิ่น เพื่อประเมินทักษะอาชีพของนักเรียน ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น โดยภาพรวม พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ทุกกิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนา อยู่ในระดับ

มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) มีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทักษะชีวิตและอาชีพ กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเงื่อนไขความสำเร็จ ที่ชัดเจนส่งผลให้นักเรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพ รวมทั้งนักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปบูรณาการและปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต่อเนื่องเป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารุณี เดชยศดี (2562 : 204 - 219) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บำรุง ป้องนาทราย (2564 : 52) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ที่พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ ตามแนวปฏิบัติสู่ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้ ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยผู้วิจัยทำการอบรมครู การสนับสนุนการรวมตัวกันของครูในโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ต่อเนื่องที่ครู และนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกัน ในพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น และจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ จะเห็นได้ว่าการให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนเองและสังคม ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษาในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพให้ได้ผลดีเช่นนั้น กระทำได้ยากหากขาดความร่วมมือร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน หรือโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งกระทำโดยลำพังปราศจากการให้ความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน หรือบริหารจัดการกันเป็นกลุ่มการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง (PLC) ดังนั้น เพื่อให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือการทำงานของครู และผู้บริหารสถานศึกษา เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน เมื่อนักเรียนได้พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ นักเรียนจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคม ซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเองโดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข โดยมีหัวใจคือความร่วมมือกันเพื่อการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556 : 49-50) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่าง สมาชิกโดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้น และต่อเนื่องโดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร สอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558 : 35) ที่กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยว และมีเครือข่ายในการทำงาน ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ในทางการปฏิบัติทำให้นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนความคิด ทศนคติ

หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ วางแผน และดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถจัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ข้อผิดพลาด และข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถ ดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ผลการ ประเมินเหมาะสม นำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช ชุมภูเทพ (2562) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บน พื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารที่ นำเสนอมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสามารถพิจารณารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขนาดโรงเรียน

1.2 สถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงกับเป้าหมายในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน

1.2.1 ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกันผู้บริหารในการใช้หลัก ประชาธิปไตยร่วมกันเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของ โรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ

1.2.2 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยม ครูและผู้เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วม กับผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ครูและ

ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี

1.2.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้บริหารควรสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ ครูและนักเรียนควรได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

1.2.4 ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ โรงเรียนควรมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน ครูควรมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บริหาร ในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน วางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน จัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ

1.2.5 ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โรงเรียนควรมีส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา โรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 สถานศึกษาสามารถนำการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงกับเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3.1 ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการมีความรับผิดชอบในหน้าที่

1.3.2 ด้านความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน และมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 ด้านทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง

1.3.4 ด้านการเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงานการบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและการมีความสามารถวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน

1.3.5 ด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซอยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.2 ควรวิจัยการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอยราษฎร์อุปถัมภ์) อย่างชัดเจน เพื่อเทียบเคียงสมรรถนะของการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา หรือเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนแกนนำอื่น ๆ

บรรณานุกรม

- กมลมาลย์ วิรัตน์เศรษฐสิน. (2561; มกราคม – มิถุนายน). การวิจัยและพัฒนา. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 8(1) : 31-41.
- กมลวรรณ ทิพยเนตร. (2561). รายงานโครงการวิจัยการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู
โดยการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขอนแก่น เขต 1. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). รายงานวิจัยการพัฒนาแบบประเมินความฉลาดทาง
อารมณ์ สำหรับประชาชนไทย อายุ 12-60 ปี. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต กระทรวง
สาธารณสุข.
- _____. (2553). คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตเด็ก. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต
กระทรวงสาธารณสุข.
- กรองทิพย์นาควิเชตร. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ : คนอุดมศึกษาสุจริตคิดชอบ. วารสารสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 23(2) : 1-13.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญา สมบูรณ์. (2558). รูปแบบการเสริมสร้างทักษะทางสังคมของเยาวชนชนเผ่ามูเซอแดงใน
อำเภอ 127 ปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำ
ทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษราชภัฏเชียงใหม่.
- กิตติวรรณ สินธุนา. (2562 ; กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ประสบการณ์ข้าม
วัฒนธรรม. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 9(2) :
63-76.
- กุลวดี ทองไพบูลย์. (2564). ทักษะทางสังคมสำคัญอย่างไร. [Online] เข้าถึงได้จาก
https://www.manarom.com/blog/Why_are_Social_Skills_Important.html
[2564 มกราคม 12].
- กุลิสรา จิตรขญาวนิช. (2562). การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2562). PDCA Cycle/วงจรการควบคุมคุณภาพหรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle). [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/innovation/240-pdca-cycle-deming-cycle>. [2564 มกราคม 12].
- กฤษณา ปัญญา. (2552). การสร้างแบบวัดทักษะชีวิตของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระพร ชะโน. (2555). การศึกษาแบบเรียนรวม. มหาสารคาม : มหาสารคามการพิมพ์.
- จุลลี ศรีษะโคตร. (2557). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช. (2564). ความยืดหยุ่นทางความคิดกับการทำงานในยุคสมัยใหม่. [Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.gqthailand.com/views/article/the-day-streaming-died> [2564 มกราคม 12].
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชญาธิษฐ์ สุระเสนา. (2559). การให้คำปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. คุชฉินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ทางสังคมศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนันดา เทียนฤกษ์. (2557). การพัฒนาโมเดลการวัดทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิต ชูกำแพง. (2560, ธันวาคม). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community: PLC. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 23(2) : 1-6.
- _____. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชีรวัดน์ นิเจนตร. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 4(2) : 71-102.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. ในการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ (28 ธันวาคม). พังงา : วิทยาลัยชุมชนพังงา.
- _____. (2560). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(2),1.
- _____. (2560). **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา** Professional Learning Community and Guidelines for Application in Educational Institutions กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(1), 1-8.
- ชาโต มานาบุ. (2559). **การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด "ชุมชนแห่งการเรียนรู้" กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง**. กรุงเทพฯ : ปีโก (ไทยแลนด์).
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). **การบริหารจัดการเรียนรู้ (Learning Management)**. เชียงใหม่ : วณิดา การพิมพ์.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดรุณี เดชยศดี. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตและอาชีพของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2559). **กิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2561). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรณัฐ จันทร์กองแก้ว (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแหล่งเรียนรู้ศูนย์วัฒนธรรมโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ธนพัชร แก้วปฏีมา. (2547). การพัฒนาแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงนุช ชุมภูเทพ. (2562 ; ตุลาคม - ธันวาคม). รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร ในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 21(4) : 142-153.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2560). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นริศ ภูอาราม. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิพล บรรพสาร. (2564). คู่มือ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC). กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- นิธิมา หงส์ขำ. (2559). การพัฒนาแบบประเมินทักษะชีวิตระดับประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บังอร เสรีรัตน์. (2560). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมชุดความคิดเกี่ยวกับการสอนของครูประถมศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. 17(1), 115-122.
- บำรุง ป้องนาทราย. (2564 ; มกราคม - มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญตามแนวปฏิบัติสู่ ผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง (High Impact Practices) โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์. วารสาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู. 1(1) : 45-60.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ จันทาพูน. (2561 ; พฤษภาคม - สิงหาคม). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 13(2): 17-27.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา 21st Century Skills : A Challenge for Student Development. วารสารเครือข่าย วิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3(2) : 208-222.

- ปนัดดา นกแก้ว (2564). **ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 จังหวัดสมุทรปราการ**. วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ. 8(1) : 263-278.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). **การพัฒนาการคิด**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิค พรินต์ติ้ง.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2562). **การวิจัยและการพัฒนาองค์การในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). **การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สงขลา เขต 1. การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561 หัวข้อมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
- ปวีณา เจริญภูมิ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(4). 55-62.**
- ปิยณัฐ กุศลมาลย์. (2560, มกราคม – เมษายน). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 8(1), 197-206.**
- ปิยะมาศ วงศ์แสน. (2560, มกราคม – มิถุนายน). **วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 25. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 11(1) : 125-140.**
- พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556 ; เมษายน-มิถุนายน). **STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21. วารสารนักบริหาร. 33(2) : 49-55.**
- พรอรรถี ชาวคำเขตต์ (2563). **ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงใหม่**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พัฒนา พรหมณี ศรีสุรางค์ เอี่ยมสะอาด ปณิธาน กระสังข์. (2560 ; กรกฎาคม-ธันวาคม). **แนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสำหรับนักสาธารณสุข. 6(2) : 128-135.**
- พัสกร อุ่นกาศ (2565 ; มีนาคม). **ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต. Journal of Modern Learning Development. 7(2) : 455-466.**

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). **ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ ภูมิแสน. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วิทยาลัย ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพพกา ผิวดำ (2564 ; มกราคม – มิถุนายน). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของ สถานศึกษา**.วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย. 3(1) : 11-18.
- ไพรินทร์ สระแก้ว (ม.ป.ป.). **ทักษะชีวิตและสังคม กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนัก วิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). **ข้อเสนอแนวทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย**. วารสารศึกษาศาสตร์สาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 18 (1) : 53-59.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). **สร้างนวัตกรรมบนฐานการวิจัย PLC & Logbook**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญผกา กาญจนโณภาส, (2560; มกราคม – เมษายน). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 12(1) : 161-168.
- ภัทรวดี จำเริญรัตน์. (2562). **การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ ส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- มนตรี แยมกสิกร (ม.ป.ป). **PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. นครปฐม : ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู**. วารสารวิชาการ มทร.สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(2) : 214-228.
- ยุพยง วุ่นวงศ์. (2561 ; เมษายน - มิถุนายน). **กลยุทธ์การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อ เสริมสร้างทักษะชีวิตและทักษะอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษา**. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 14(4) : 159-170.

- รจนา บุญลพ. (2563 ; มกราคม - มิถุนายน). บทบาทของค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 26(1): 1-13.
- รัตน์ บัสนธ์. (2562). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก 22 กรกฎาคม 2553.
- _____. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 40 6 เมษายน 2560
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2556). แนวคิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารครูศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. 10(1) : 34-45.
- ละดา ดอนหงษา และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน “การส่งเสริมการอ่านเพื่อความเข้าใจ” : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนสูง. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ. ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง. (2557 ; กรกฎาคม - ธันวาคม). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 12(2) : 123-134.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(4) : 1-15.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยา อินทร์สอน. (2564). จิตวิทยากับการเพิ่มผลผลิต. [Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.tpmthai.com>. [2564 มกราคม 12].

- วิบูล ทาชา. (2559). การพัฒนาอีเลิร์นนิ่งเพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน.
- วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิรัชดา ทานิล. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. 8(2) : 90-110.
- วินัส ภักดิ์นรา. (2564). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้. วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 15(1): 1-11.
- วีระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา น้ำใจดี. (2552). กระบวนการพัฒนาไปสู่ชุมชนการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศกลวรรณ สีนประเสริฐ. (2562; พฤษภาคม – สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 3(2) : 1 - 12.
- ศยามน อินสะอาด, ฐิตียา เนตรวงษ์, และศิวินิต อรรถภูมิกุล. (2559 ; พฤษภาคม – สิงหาคม). การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(2) : 975-995.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2559 ; กรกฎาคม – ธันวาคม). การวิจัยและพัฒนาการศึกษาไทย. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 8(2) : 1-18.
- สกล วรเจริญศรี. (2550). การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น. ปริญญานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, (ม.ป.ป.). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.ftpi.or.th>. [2564 มกราคม 12].

- สนอง โลหิตวิเศษ. (2559). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้**. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (Encyclopedia of Education) ฉบับที่ 51. [Online]. เข้าถึงได้จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/article/view/7820>. [2564 มกราคม 12].
- _____. (2561). **ชุมชนแห่งการเรียนรู้**. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายใจ ชุนประเสริฐ. (2563). **ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูธุรกิจในสายอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนสู่การทำงานและดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21**. งานวิจัยรับการสนับสนุนทุนจาก งบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมคิด บางโม (2562). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมจิต จันทรฉาย. (2557). **การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน**. นครปฐม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2557 ; สิงหาคม พ.ศ. 2556 -มกราคม พ.ศ. 2557). **การวิจัยและพัฒนา : วิธีการวิจัยเพื่อพัฒนางานวิจัย**. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 1(1) : 2-11.
- สมานชัย กิจวิจารณ์. (2563 ; มกราคม-มิถุนายน). **การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์**. Journal of Roi Kaensarn Academi. 5(1) : 51-63.
- สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2554). **รายงานสังเคราะห์ผลการวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). **แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- _____. (2562). รายงานการศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมและสัมชชาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). การศึกษาตลอดชีวิต : พัฒนาสังคมไทยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้. [Online] เข้าถึงได้จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/mur2r/article/view/243133>. [2564 มกราคม 12].
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2559). หน่วยที่ 6 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา : ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2560). ชุดวิชา 23728 หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ.ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุนัน วิเชียรและคณะ.(2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุภาพ คำวาง. (2559). กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ จังหวัดเชียงราย. รายงานการวิจัยโรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร).
- สุวิทย์ มูลคำ. (2557). ครบเครื่องเรื่องการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). [Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>. [2564 มกราคม 12].
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills).[Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>. [2564 มกราคม 12].
- สุริยาพร ชูเลิศ. (2550). การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- เสมอ สุวรรณโค. (2558). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา. วิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
16(2), 128-129.
- สัมฤทธิ์ สันเต. (2557). การพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะชีวิตจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สำหรับ
นักเรียนวัยเด็กตอนกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารีย์ พันธุ์ณี. (2558). ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ แกรมมี.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย.
วารสารปัญญาภิวัฒน์. 8(1) :163-175.
- อนุชา โสมาบุตร. (2557). ทักษะชีวิตและงานอาชีพสำหรับการเรียนรู้ แห่งศตวรรษที่ 21.
สืบค้นจาก <https://teacherweekly.wordpress.com/2013/09/25/life-and-career-skills/>.
- อิทธิฤทธิ์ สิทธิทองกลาง. (2554). 5 ทักษะที่คุณต้องปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัล. [Online]
เข้าถึงได้จาก <https://www.km.nida.ac.th/th>. [2564 มกราคม 12].
- อุทัยวรรณ บุญจันทร์. (2565). ตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 สำหรับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน : การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เอกพล อยู่ภักดี และวัลลภา อาริรัตน์. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
30. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์. 5(2) : 33 - 49.
- Bulkley, K.E. and Hicks, J. (2005). Managing Community: Professional Community in
Charter Schools Operated by Educational Management Organizations.
Educational Administration Quarterly, 41, 306-348.
<http://dx.doi.org/10.1177/0013161X04269594>.
- Cibulka, J., & Nakayama, M. (2003). Practitioner's guide to learning communities.
Creation Of high - performance schools through organizational and individual
learning. Washington, DC: National Partnership for Excellence and
Accountability in Teaching.

- Dora, H. (2015). **Exploring the relationship between school-level teacher qualifications and teachers' perceptions of school-based professional learning community practices.** [Online] accessible from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X15300196>. [2021 January 12].
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). **Learning by doing: A handbook for Professional learning communities at work (2nd ed.).** Bloomington, IN: Solution Tree.
- Dufour, R. (2007). **Professional learning community: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?.** *Middle School Journal*, 39(1), 4-8.
- Eaker, R. (1998). **Professional Learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement.** Bloomington, IN: Solution. Education Service.
- Eisner, E. (1976). **“Educational connoisseurship and criticism :Their form and functions in education evaluation.”** *The Journal of Aesthetic Education*. 10(3) : 135.
- Fullan, M. (1999). **Change forces : The sequel.** Philadelphia: Falmer Press/Taylor & Francis, Inc.
- Good, C V. (2005). **Dictionary of Education.** (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity.** New York: Teachers College Press.
- Hord, S. M. (1997). **Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.** Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Joyce, B., & Weil, M., (2004). **Models of Teaching. (7th ed.).** Boston : Allyn and Bacon.
- Keeves P.J. (1988). **Educational research methodology and measurement : An international handbook.** Oxford : Pergamon Press.

- MacMillan, J.H. and Schumacher, S. (2001) **Research in Education**. A Conceptual Introduction. 5th Edition, Longman, Boston.
- Mofrad, S., Chee, K. F., Koh, A. E., & Ikechukwu, U. (2013). **Investigating life skills among young students in Malaysia**. International Journal of Social Science and Humanity, 3(3), 210-213.
- Partnership for 21st Century Skills. (2014). **Framework for 21st Century Learning**. [Online] accessible from https://educationprogram.duke.edu/sites/educationprogram.duke.edu/files/file-attachments/P21_Framework.pdf. [2021 January 12].
- Senge, P., et al. (1994). **The Fifth Discipline Field Book Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. Currency Doubleday, New York.
- Senge, P. (2000). **Schools that Learn. A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares about Education**. Doubleday, New York.
- Sergiovanni, T. J. (1994). **Building community in schools**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2003). **Professional learning communities: A review of the literature**. Journal of educational change, 7(4), 221-258.
- Stoll, L., & Thomas, S. (2006) **Professional Learning Communities: A Review of the Literature**. Journal of Educational Change, 7, 221-258.
- Stoll, L., & Louis, K.S. (Eds.). (2007). **Professional learning communities: Divergence, depth and dilemmas**. London/New York: Open University Press/McGraw Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เข้าสัมภาษณ์แนวทาง รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ สกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะกรรมการประจำหลักสูตรครุศาสตร์
สถานที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. ชื่อ สกุล นายสมยศ กระจำแจ้ง
ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี
3. ชื่อ สกุล นายศุภชัย เวชกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี
4. ชื่อ สกุล ดร.ประคอง รัชมีแก้ว
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแห่น วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
5. ชื่อ สกุล ดร.ทวัช บุญแสง
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
สถานที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้รับการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและ
อาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อย่อราชภัฏอุปถัมภ์)

ชื่อ – สกุล	ดร. ญาณิศา บุญจิตต์
ตำแหน่ง	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อ – สกุล	ดร.ชวลิต เกิดทิพย์
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ตำแหน่งบริหาร	ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
การศึกษา	ปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
สถานที่ทำงาน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ต.รูสะมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000
ชื่อ – สกุล	ดร.ทวัช บุญแสง
ตำแหน่ง	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ชื่อ – สกุล	นางสาวนิตยา ภูมิไชยา
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
การศึกษา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย ขอนแก่น
ชื่อ – สกุล	ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
การศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ชื่อ - สกุล	ดร.อรชพร มีพัฒน์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านเสด็จพิทยาคม
การศึกษา	ปริญญาเอก (ค.ด.) สาขาภาวะผู้นำการศึกษา
ชื่อ - สกุล	ดร.วินัย คำวิเศษ
การศึกษา	ปริญญาเอก (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษาการพัฒนองค์กร
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา กรุงเทพมหานคร
ชื่อ - สกุล	นางพรพิมล วงเดช
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านป่าตอง
การศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ชื่อ - สกุล	นางพิสมัย จินดำ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
การศึกษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกาศนียบัตรวิชาชีพผู้บริหาร

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

ชื่อ – สกุล	ดร. ญาณิศา บุญจิตต์
ตำแหน่ง	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ชื่อ – สกุล	ดร.ชวลิต เกิดทิพย์
ตำแหน่งทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ตำแหน่งบริหาร	ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยพัฒนศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
การศึกษา	ปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
สถานที่ทำงาน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ต.รัฐสมิแล อ.เมือง จ.ปัตตานี 94000
ชื่อ – สกุล	ดร.ทวัช บุญแสง
ตำแหน่ง	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วัฒนธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ชื่อ – สกุล	นางสาวนิตยา ภูมิไชยา
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุราษฎร์ธานี เขต 2
การศึกษา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัย ขอนแก่น
ชื่อ – สกุล	ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง
การศึกษา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ชื่อ - สกุล	ดร.ประคอง รัศมีแก้ว
ตำแหน่ง	ข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
การศึกษา	ปริญญาตรีปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ชื่อ - สกุล	ดร.อรชพร มีพัฒน์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านเสด็จพิทยาคม
การศึกษา	ปริญญาเอก (ค.ด.) สาขาภาวะผู้นำการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ชื่อ - สกุล	นายสมยศ กระจำงแจ้ง
ตำแหน่ง	อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม)มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ชื่อ - สกุล	นางพิสมัย จินดำ
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
การศึกษา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกาศนียบัตรวิชาชีพผู้บริหาร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามที่ปรากฏจริงในหน่วยงานของท่านและส่งกลับคืนตามที่แนบซองเอกสารตอบกลับมาพร้อมนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน					ความต้องการ				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (ต่อ)											
11.	ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน คือมุ่งหวังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ										
12.	ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม										
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย											
13.	ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน										
14.	ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร										
15.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ										
16.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน										

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
5. สถาบันที่จบการศึกษาสูงสุด.....
6. หมายเลขโทรศัพท์.....

ตอนที่ 2 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร

3. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ควรเป็นอย่างไร

4. การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ควรเป็นอย่างไร

5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้เข้าสัมภาษณ์

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

2. รายละเอียดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

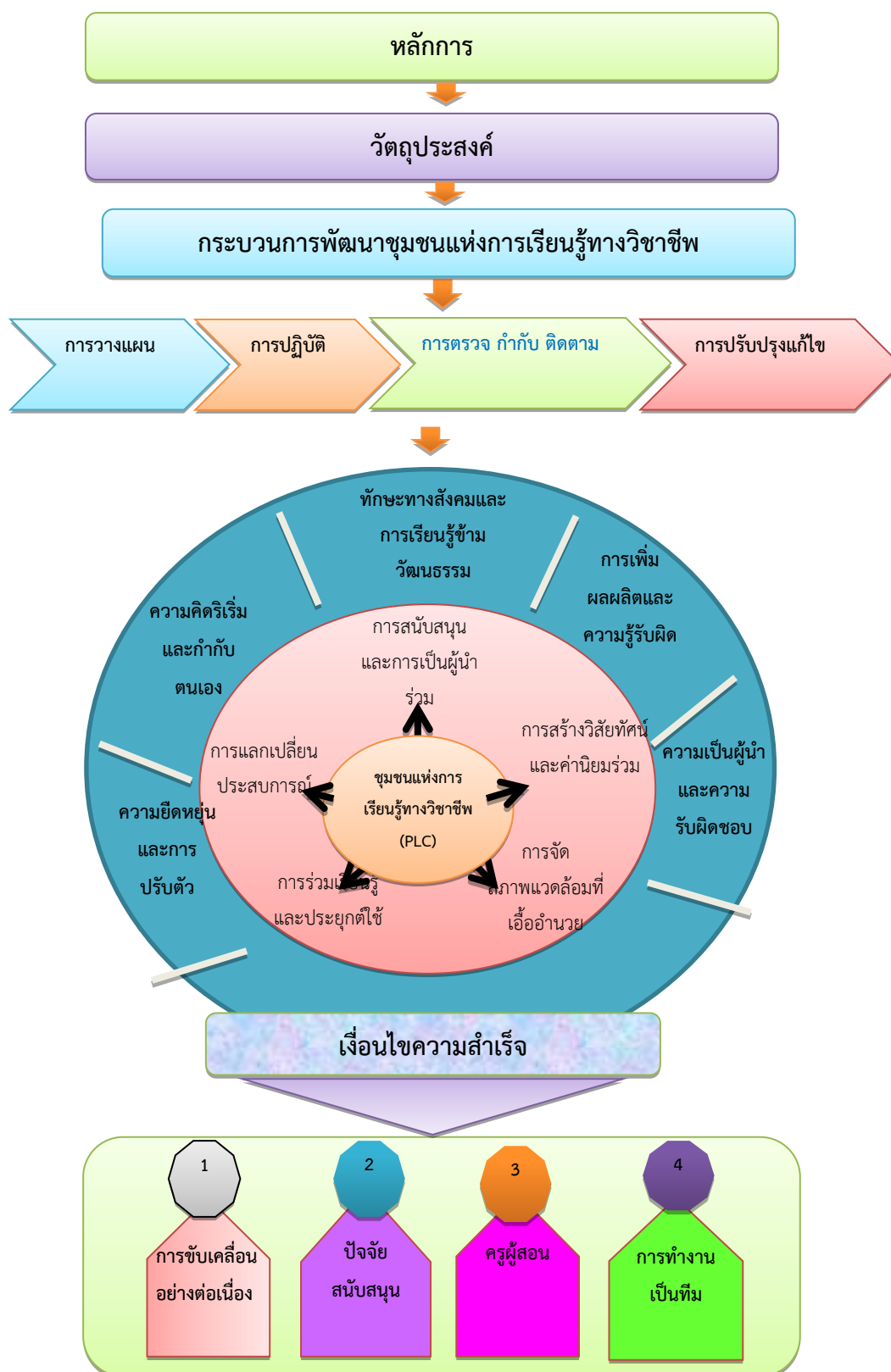
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่งปัจจุบัน
3. วิทยฐานะ.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
5. ประสบการณ์
6. วันที่สนทนากลุ่ม.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ดังภาพ



ภาพที่ 1 ร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

(ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และองค์ประกอบนี้

☐ เหมาะสม / เห็นด้วย

☐ ไม่เหมาะสม / ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

.....

.....

.....

.....

.....

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและเขียนคำอธิบายขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) รายละเอียดดังนี้

1. หลักการ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม

.....

.....

.....

.....

3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

.....

.....

.....

.....

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

.....

.....

.....

.....

3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้

.....

.....

.....

.....

3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

.....

.....

.....

.....

4. ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

.....

.....

.....

.....

4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง

.....

.....

.....

.....

4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

.....

.....

.....

.....

4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

.....

5. กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

5.1 การวางแผน

.....

.....

.....

.....

5.2 การปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

5.3 การตรวจสอบ

.....

.....

.....

.....

5.4 การปรับปรุงแก้ไข

.....

.....

.....

.....

6. เจื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร

6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

.....

6.2 การสนับสนุนปัจจัย

.....

.....

.....

6.3 ครูผู้สอน

.....

.....

.....

6.4 การทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในครั้งนี้

แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
ก่อนจัดกิจกรรม-หลังจัดกิจกรรม

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินศึกษาเกณฑ์การให้คะแนน และสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน
 บันทึกคะแนนตามเกณฑ์ และให้ระดับคุณภาพตามที่กำหนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชั้นประถมศึกษาปีที่.....ปีการศึกษา.....ครั้งที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 รายการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง			
	1.1 การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน			
	1.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น			
	1.3 การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ			
	1.4 การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ			
	1.5 การมาทำงานตรงเวลา			
	1.6 การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น			
	2. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน			
	2.1 การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน			
	2.2 ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น			
	2.3 การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ			
	2.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง			
	2.5 การทำงานได้อย่างหลากหลาย			
	2.6 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (ต่อ)	3. ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน			
	3.1 การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้			
	3.2 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่			
	3.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด			
	3.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ			
	3.5 การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย			
	3.6 การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน			
	3.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ			
ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา			
	4.1 การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน			
	4.2 การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย			
	4.3 การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ			
	4.4 การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด			
	4.5 การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน			
	4.6 การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน			
	4.7 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ			
	4.8 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม			
	4.9 การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความคิดริเริ่มและ กำกับตนเอง (ต่อ)	5. ความสามารถในการสร้างงานอิสระ			
	5.1 การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ			
	5.2 การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน			
	5.3 การมีความสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน			
	5.4 การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม			
	5.5 การกำหนดภารกิจของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด			
	5.6 การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม			
	5.7 การกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ			
	6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง			
	6.1 การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ			
	6.2 การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน			
	6.3 การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้			
	6.4 การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต			
	6.5 การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ			
	6.6 การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น			
	6.7 การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
	6.8 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม	7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น			
	7.1 การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง			
	7.2 การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น			
	7.3 การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่าง น่านับถือ			
	7.4 การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน			
	7.5 การยอมรับในความเป็นผู้นำทาง วิชาชีพ			
	7.6 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข			
	7.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมี สัมมาคารวะ			
	8. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ			
	8.1 การเคารพความแตกต่างทาง วัฒนธรรม			
	8.2 การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐาน แตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข			
	8.3 การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่าง			
	8.4 การนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ			
	8.5 การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง			
	8.6 การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ			
	8.7 การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรม ใหม่			
	8.8 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น			
	8.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ร่วมงาน			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปาน กลาง 2	น้อย 1
ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม (ต่อ)	9. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น			
	9.1 การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น			
	9.2 การมีเหตุผลในการทำงาน			
	9.3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีเหตุผล			
	9.4 การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม			
	9.5 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน			
	9.6 การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมี คุณภาพ			
	9.7 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบน พื้นฐานของความแตกต่าง			
	9.8 การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น			
การเพิ่มผลผลิตและ ความรู้รับผิด	10. ความสามารถในการจัดการโครงการ			
	10.1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน			
	10.2 การมีความชัดเจนในการทำงาน			
	10.3 การทำงานเพื่อบ่มงู่ความสำเร็จ			
	10.4 การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม			
	10.5 การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน			
	10.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ ยอมรับ			
	10.7 การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการ ทำงาน			
	10.8 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
การเพิ่มผลผลิตและ ความรู้รับผิด (ต่อ)	11. ความสามารถในการผลิตผลงาน			
	11.1 การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า			
	11.2 การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ			
	11.3 การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย			
	11.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ			
	11.5 การทำงานเป็นทีม			
	11.6 การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน			
	11.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ			
	11.8 การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ			
	12. ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย			
	12.1 การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ			
	12.2 การทำงานด้วยความโปร่งใส			
	12.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ			
	12.4 การมีความสามารถวางแผนการทำงาน			
	12.5 การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน			
	12.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ			
	12.7 การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม			
	12.8 การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความเป็นผู้นำและ ความรับผิดชอบ	13. การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล			
	13.1 การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น			
	13.2 การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง			
	13.3 การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล			
	13.4 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล			
	13.5 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า			
	13.6 การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
	13.7 การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน			
	13.8 การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความเป็นผู้นำและ ความรับผิดชอบ (ต่อ)	14. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน			
	14.1 การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน			
	14.2 การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง			
	14.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน			
	14.4 การจัดระเบียบในการทำงาน			
	14.5 การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้			
	14.6 การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา			
	14.7 การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน			
	14.8 การทำงานอย่างสมานฉันท์			
	14.9 การทำงานอย่างราบรื่นและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์			
	15. การยอมรับความสามารถของ คณะทำงาน			
	15.1 การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดง ความสามารถ			
	15.2 การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง			
	15.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน			
	15.4 การยอมรับการทำงานของทีมงาน			
	15.5 การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว			
	15.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ			
	15.7 การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล			
	15.8 การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม			

เกณฑ์การให้คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ ให้ 3 คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับดี

คะแนนระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 0.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

แบบประเมิน

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามที่ปรากฏจริงในหน่วยงานของท่านและส่งกลับคืนตามที่แนบซองเอกสารตอบกลับมาพร้อมนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่อยู่หน้าข้อความตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. ชั้น

() ประถมศึกษาปีที่ 4

() ประถมศึกษาปีที่ 5

() ประถมศึกษาปีที่ 6

() มัธยมศึกษาปีที่ 1

() มัธยมศึกษาปีที่ 2

() มัธยมศึกษาปีที่ 3

ตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม

(ชื่อย่อราชภัฏรำไพพรรณี)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ การส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ การคิดและมีทักษะในการดำเนินชีวิตที่สำคัญ แยกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติดและเพศศึกษา และด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่น โดยวัดผู้เรียนด้านความรู้ (Knowledge) ด้านการคิด (thinking) และด้านทักษะ (Skills)

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา						
	ด้านความรู้					
1.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง					
2.	นักเรียนสามารถบอกโทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี					
3.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิธีหลีกเลี่ยงปัญหายาเสพติดให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
4.	นักเรียนสามารถ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					
5.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
6.	นักเรียนสามารถบอกพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัญหาทางเพศได้					
7.	นักเรียนรู้จักวิธีปฏิบัติต่อเพื่อนต่างเพศที่เหมาะสม					
8.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเพศศึกษาจากแหล่งเรียนรู้หรือวิทยากรได้ด้วยตนเอง					
9.	นักเรียนรู้จักหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดหรือเพศศึกษา					
10.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหายาเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้					
	ด้านการคิด					
11.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พื้นที่ที่อาจเสี่ยงต่อภัยยาเสพติดได้					
12.	นักเรียนแยกแยะระหว่างหน้าที่ของตนเองและพฤติกรรมเสี่ยงที่ต้องหลีกเลี่ยงได้					
13.	นักเรียนสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภัยยาเสพติดและวิธีการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านการคิด (ต่อ)					
14.	นักเรียนสามารถเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติดได้					
15.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมเรื่องเพศที่เหมาะสมของเพศชายและเพศหญิงได้					
16.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศได้					
17.	นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ					
18.	นักเรียนยอมรับและภาคภูมิใจในการปฏิบัติตนที่ดีของตนเอง					
19.	นักเรียนสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเพศด้วยวิธี ที่ถูกต้อง					
20.	นักเรียนรู้จักให้เกียรติและปรับตัวเข้ากับเพื่อน ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
	ด้านทักษะ					
21.	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาและชุมชน					
22.	นักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด					
23.	นักเรียน หลีกเลี่ยงสถานที่และพฤติกรรมเสี่ยงต่อยาเสพติด เช่น เทียวกลางคืน หนีเรียน ร้านเกม					
24.	นักเรียนหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด					
25.	นักเรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ โดยการวางตัวให้เหมาะสมตามวัย					
26.	นักเรียนปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อมีปัญหาทุกครั้ง					
27.	นักเรียนไม่ไปอยู่ในสถานที่ที่เสี่ยงต่อพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ					
28.	นักเรียนให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับเพื่อนที่หลงผิด หรือมีพฤติกรรมเสี่ยง					
29.	นักเรียนรักษาสุขภาพตัวอย่างให้แข็งแรงอยู่เสมอ					
30.	นักเรียนใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเล่นกีฬา นันทนาการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น					
	ด้านความรู้					
31.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้หลากหลาย					
32.	นักเรียนสามารถทำโครงการสำรวจแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนได้					
33.	นักเรียนได้รับความรู้จากวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม					
34.	นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพในท้องถิ่น					
35.	นักเรียนสามารถศึกษา เรียนรู้การปฏิบัติอาชีพที่ชอบได้จากวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ตรงกับความสนใจ					
	ด้านการคิด					
36.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นตนเองได้					
37.	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้					
38.	นักเรียนสามารถเลือกที่จะศึกษา เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบได้อย่างเหมาะสม					
39.	นักเรียนสามารถนำความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นมาออกแบบสร้างสรรค์ผลงาน ตนเองได้					
40.	นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ร่วมกับครูและกลุ่มเพื่อนได้					
41.	นักเรียนกล้าแสดงออก ยอมรับในความสามารถของตนเองและผู้อื่น					
42.	นักเรียนมีความตระหนักในการประกอบอาชีพสุจริต					
43.	นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานด้านอาชีพที่ปฏิบัติ					
	ด้านทักษะ					
44.	นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติอาชีพได้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของตนเอง					
45.	นักเรียนมีทักษะอาชีพด้านการปลูกผักและการเพาะเห็ด					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านทักษะ					
46.	นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ					
47.	นักเรียนมีทักษะอาชีพด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากอาหารทะเล					
48.	นักเรียนสามารถนำทักษะด้านอาชีพไปใช้ปฏิบัติในครอบครัว					
49.	นักเรียนนำทักษะอาชีพไปขยายผลในชุมชนได้					
50.	นักเรียนมีส่วนสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพช่วยเหลือครอบครัว					

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบประเมินในครั้งนี้

แบบประเมิน

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามที่ปรากฏจริงในหน่วยงานของท่านและส่งกลับคืนตามที่แนบซองเอกสารตอบกลับมาพร้อมนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่อยู่หน้าข้อความตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() มากกว่า 21 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุบลมภ์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	หลักการ					
2.	วัตถุประสงค์					
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม					
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม					
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย					
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้					
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ					
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง					
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม					
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ					
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ					
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
	5.1 การวางแผน					
	5.2 การปฏิบัติ					
	5.3 การตรวจสอบ					
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข					
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ					
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง					
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน					
	6.3 ครูผู้สอน					
	6.4 การทำงานเป็นทีม					
	6.5 ภาวะผู้นำ					
	6.6 การติดต่อสื่อสาร					
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร					
	6.8 บรรยากาศองค์กร					

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบประเมินในครั้งนี้

แบบประเมิน

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัด
พระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามที่ปรากฏจริงในหน่วยงานของท่านและส่งกลับคืนตามที่แนบซองเอกสารตอบกลับมาพร้อมนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่อยู่หน้าข้อความตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อาชีพ

() 1. ข้าราชการ

() 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ/บริษัทเอกชน

() 3. เกษตรกร/รับจ้าง/ธุรกิจส่วนตัว

() 4. อื่น ๆ

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	หลักการ					
2.	วัตถุประสงค์					
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม					
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม					
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย					
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้					
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ					
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว					
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง					
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม					
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ					
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ					
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
	5.1 การวางแผน					
	5.2 การปฏิบัติ					
	5.3 การตรวจสอบ					
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข					
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ					
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง					
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน					
	6.3 ครูผู้สอน					
	6.4 การทำงานเป็นทีม					
	6.5 ภาวะผู้นำ					
	6.6 การติดต่อสื่อสาร					
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร					
	6.8 บรรยากาศองค์กร					

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบประเมินในครั้งนี้

แบบประเมิน

ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลในแบบสอบถามใช้สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามที่ปรากฏจริงในหน่วยงานของท่านและส่งกลับคืนตามที่แนบซองเอกสารตอบกลับมาพร้อมนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาในโอกาสนี้

นายทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่อยู่หน้าข้อความ หรือเติมข้อความตามความเป็นจริง ที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 30 ปี

() 2. 31 - 40 ปี

() 3. 41 - 50 ปี

() 4. 51 - 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปใช้ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ความเป็นไปได้ หมายถึง ความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปใช้ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ข้อที่	รายการ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)										
	5.1 การวางแผน										
	5.2 การปฏิบัติ										
	5.3 การตรวจสอบ										
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข										
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ										
	6.1 การขับเคลื่อนอย่าง ต่อเนื่อง										
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน										
	6.3 ครูผู้สอน										
	6.4 การทำงานเป็นทีม										
	6.5 ภาวะผู้นำ										
	6.6 การติดต่อสื่อสาร										
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร										
	6.8 บรรยากาศองค์กร										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และความ
ต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม							
1.	โรงเรียนมีการเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วม ระหว่างการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การ เปลี่ยนแปลงระหว่างบุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่ม พลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการ สนับสนุนการเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและ กัน ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จาก ผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน ต่าง ๆ ในโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม							
8.	ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.	ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและความรู้ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.	ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายการบริหารโรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.	ครูและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นประธานในที่ประชุมก็ตาม	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย							
13.	ครูและนักเรียนได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	ครูได้รับการส่งเสริม ให้กำลังใจ และได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย							
15.	ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
16.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	โรงเรียนมีการสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
18.	โรงเรียนจัดทรัพยากรและปัจจัยมาสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	ครู นักเรียน ผู้เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้							
20.	ครูมีส่วนร่วมแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และกับผู้บริหารในการวางแผนแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21.	ครูมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ (ต่อ)							
23.	ครูมีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	ครูนำแนวทางที่ได้จากการสอนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์							
26.	ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	ครู นักเรียน และผู้บริหารร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันกับผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลโดยการสังเกต นิเทศติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนา	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .918$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.924	30

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .903$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.902	31

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.	การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควรเป็นอย่างไร	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6.	แนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	หลักการ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	วัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
	5.1 การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.2 การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.3 การตรวจสอบ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้หรือไม่ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างไร							
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	6.2 การสนับสนุนปัจจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียน

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว								
	1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง							
	1.1 การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.3 การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	1.4 การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ							
	1.5 การมาทำงานตรงเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	1.6 การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน							
	2.1 การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.2 ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.3 การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.5 การทำงานได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	2.6 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (ต่อ)								
	3. ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน							
	3.1 การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.2 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.6 การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง								
	4. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา							
	4.1 การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.2 การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.3 การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.4 การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4.5 การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง (ต่อ)								
	4. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา							
	4.6 การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.7 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.8 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.9 การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5. ความสามารถในการสร้างงานอิสระ							
	5.1 การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.2 การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.3 การมีความสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.4 การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	5.5 การกำหนดภารกิจของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.6 การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.7 การกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง (ต่อ)								
	6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง							
	6.1 การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.2 การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.5 การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	6.6 การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.7 การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.8 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม								
	7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.1 การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.2 การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.3 การทำงานอย่างมืออาชีพ และอย่างน่านับถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.4 การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.5 การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.6 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	7.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม(ต่อ)								
	8. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ							
	8.1 การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.2 การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.3 การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.4 การนำเสนอผลงานได้อย่างมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.5 การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	8.6 การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.7 การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.8 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	8.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น							
	9.1 การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.2 การมีเหตุผลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.4 การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.5 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.6 การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.7 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	9.8 การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ								
	10. ความสามารถในการจัดการโครงการ							
	10.1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.2 การมีความชัดเจนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.3 การทำงานเพื่อบ่มงูสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.4 การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.5 การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	10.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.7 การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	10.8 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11. ความสามารถในการผลิตผลงาน							
	11.1 การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.2 การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.3 การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.5 การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.6 การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	11.8 การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	12. ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย							
	12.1 การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.2 การทำงานด้วยความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.4 การมีความสามารถวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.5 การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	12.7 การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	12.8 การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ							
	13. การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.1 การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.2 การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.3 การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.4 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	13. การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล (ต่อ)							
	13.5 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.6 การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.7 การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	13.8 การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน							
	14.1 การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.2 การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.4 การจัดระเบียบในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	14.5 การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.6 การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.7 การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.8 การทำงานอย่างสมานฉันท์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	14.9 การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	15. การยอมรับความสามารถของ คณะทำงาน							
	15.1 การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดง ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.2 การยอมรับความสามารถที่ แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.4 การยอมรับการทำงานของ ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.5 การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือน ครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.7 การยอมรับความแตกต่างอย่างมี เหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	15.8 การแสดงพฤติกรรมอย่าง เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านทักษะชีวิตในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและเพศศึกษา							
	ด้านความรู้							
1.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	นักเรียนสามารถบอกโทษหรืออันตรายที่เกิดจากยาเสพติดเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวิธีหลีกเลี่ยงปัญหายาเสพติดให้ผู้อื่นเข้าใจได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	นักเรียนสามารถ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6.	นักเรียนสามารถบอกพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัญหาทางเพศได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.	นักเรียนรู้จักวิธีปฏิบัติต่อเพื่อนต่างเพศที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเพศศึกษาจากแหล่งเรียนรู้หรือวิทยากรได้ด้วยตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9.	นักเรียนรู้จักหน่วยงานที่สามารถช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดหรือเพศศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านความรู้ (ต่อ)							
10.	นักเรียนสามารถถ่ายทอดความรู้และวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ด้านการคิด							
11.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พื้นที่ที่อาจเสี่ยงต่อภัยยาเสพติดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.	นักเรียนแยกแยะระหว่างหน้าที่ของตนเองและพฤติกรรมเสี่ยงที่ต้องหลีกเลี่ยงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.	นักเรียนสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับภัยยาเสพติดและวิธีการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14.	นักเรียนสามารถเลือกวิธีปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งเสพติดได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมเรื่องเพศที่เหมาะสมของเพศชายและเพศหญิงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมความเสี่ยงทางเพศได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.	นักเรียนให้ความสำคัญและตระหนักในการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามวัยและวุฒิภาวะ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18.	นักเรียนยอมรับและภาคภูมิใจในการปฏิบัติตนที่ดีของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19.	นักเรียนสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเพศด้วยวิธี ที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20.	นักเรียนรู้จักให้เกียรติและปรับตัวเข้ากับเพื่อน ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านทักษะ							
21.	นักเรียนมีส่วนร่วมในการรณรงค์ป้องกัน ปัญหายาเสพติดในสถานศึกษาและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22.	นักเรียนป้องกันตนเองด้วยการปฏิเสธการ ทดลองใช้ยาเสพติดทุกชนิด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23.	นักเรียน หลีกเลี่ยงสถานที่และพฤติกรรม เสี่ยงต่อยาเสพติด เช่น เที่ยวกลางคืน หนีเรียน ร้านเกม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24.	นักเรียนหลีกเลี่ยงการคบเพื่อนที่ยู่ เกี่ยวกับยาเสพติด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25.	นักเรียนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ โดยการวางตัวให้เหมาะสมตามวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26.	นักเรียนปรึกษาผู้ใหญ่เมื่อมีปัญหาทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27.	นักเรียนไม่ไปอยู่ในสถานที่ที่เสี่ยงต่อ พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28.	นักเรียนให้คำแนะนำที่ถูกต้องกับเพื่อนที่ หลงผิด หรือมีพฤติกรรมเสี่ยง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29.	นักเรียนรักษาสุขภาพตัวอย่างให้แข็งแรง อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30.	นักเรียนใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเล่น กีฬา นันทนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ทักษะอาชีพด้านอาชีพในท้องถิ่น							
	ด้านความรู้							
31.	นักเรียนสามารถศึกษา ค้นคว้าข้อมูล เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ ได้หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32.	นักเรียนสามารถทำโครงการสำรวจแหล่ง เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33.	นักเรียนได้รับความรู้จากวิทยากรภูมิ ปัญญาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านความรู้ (ต่อ)							
34.	นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติอาชีพ ในท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35.	นักเรียนสามารถศึกษา เรียนรู้การปฏิบัติ อาชีพที่ขอได้จากวิทยากร ภูมิปัญญา ท้องถิ่นได้ตรงกับความสนใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ด้านการคิด							
36.	นักเรียนสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการ ของท้องถิ่นตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37.	นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38.	นักเรียนสามารถเลือกที่จะศึกษา เรียนรู้ใน สิ่งที่ตนเองชอบ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39.	นักเรียนสามารถนำความรู้เกี่ยวกับภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมาออกแบบสร้างสรรค์ ผลงาน ตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40.	นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ ร่วมกับครูและกลุ่มเพื่อนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41.	นักเรียนกล้าแสดงออก ยอมรับใน ความสามารถของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
42.	นักเรียนมีความตระหนักในการประกอบ อาชีพสุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43.	นักเรียนมีความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานด้านอาชีพที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	ด้านทักษะ							
44.	นักเรียนสามารถฝึกปฏิบัติอาชีพได้ สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45.	นักเรียนมีทักษะอาชีพด้านการปลูกผัก และการเพาะเห็ด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	ด้านทักษะ (ต่อ)							
46.	นักเรียนมีทักษะอาชีพการผูกผ้าประดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47.	นักเรียนมีทักษะอาชีพด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากอาหารทะเล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
48.	นักเรียนสามารถนาทักษะด้านอาชีพไปใช้ปฏิบัติในครอบครัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
49.	นักเรียนนำทักษะอาชีพไปขยายผลในชุมชนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50.	นักเรียนมีส่วนสร้างรายได้จากการฝึกอาชีพช่วยเหลือครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซอยราษฎร์อุบลมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .933$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.937	50

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	หลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ							
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	5.1 การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.2 การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.3 การตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ							
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.5 ภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.8 บรรยากาศองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .901$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.901	24

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	หลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ							
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	5.1 การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.2 การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.3 การตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ							
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.5 ภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.8 บรรยากาศองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .920$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	24

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	หลักการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.	วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
	3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.	ทักษะชีวิตและอาชีพ							
	4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.	กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
	5.1 การวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.2 การปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	5.3 การตรวจสอบ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
	5.4 การปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
6.	เงื่อนไขความสำเร็จ							
	6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.2 ปัจจัยสนับสนุน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.3 ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.4 การทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.5 ภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.6 การติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.7 วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
	6.8 บรรยากาศองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Cronbach Alpha Coefficient) ของแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน 30 ชุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ $\alpha = .923$

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.927	28

ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

คู่มือการใช้รูปแบบ
การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ทวงศ์ บุญทองสังข์

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ ภายในเล่มประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้ และส่วนที่ 5 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องที่นำรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ต่อไป

ทวงศ์ บุญทองสังข์

ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	1
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะ ชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	6
ส่วนที่ 3 กลไกการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์).....	9
ส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้.....	23
ส่วนที่ 5 แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	22
บรรณานุกรม.....	25
ภาคผนวก.....	26

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรฐานการศึกษาของชาติต่างก็มีอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญา ธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรมเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพโดยให้สังคมทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ และมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขโดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัยตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จิตสาธารณะและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาสุจริต และมีเมตตาสุจริตมีความรับผิดชอบทางศีลธรรมและสังคม มีจิตสำนึกในเกียรติภูมิของความเป็นคนไทย มีความภาคภูมิใจในชนชาติไทย รักแผ่นดินไทยและปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย เป็นสมาชิกที่ดีเป็นอาสาสมัคร เพื่อชุมชนและสังคม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายให้คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมพัฒนาในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตระหนักใน重要性ของการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น หลักสูตร แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง

คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ 2560 : ฏ)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม มาตรา 6 กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” (ราชกิจจานุเบกษา 2553 : 8)

การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้คน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนานคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจดจำเนื้อหาวิชา เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริงและลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงและต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชนและสังคมโดยรวม จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล 2561)

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 10) กล่าวว่าทักษะชีวิตและอาชีพเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต สอดคล้องกับ พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556 : 52) กล่าวว่าทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career Skills) ในการดำรงชีวิตและในการทำงานนั้นไม่เพียงต้องการ

คนที่มีความรู้ ความสามารถในการค้นหาความรู้ หรือทักษะการคิดเท่านั้น หากแต่ยังต้องการผู้ที่สามารถทำงานในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้นอีกด้วย และวิภาวี ศิริลักษณ์ (2557 : 49) กล่าวว่า ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ ความสามารถของบุคคลในการปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะคิด หรือพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และทำงานได้อย่างหลากหลายตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญ วางแผน และดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถจัดการกับคำชม คำวิจารณ์ ข้อผิดพลาด และข้อขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายได้เป็นอย่างดี

ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความสำคัญสำหรับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากเป็นทักษะที่นักเรียนจะต้องนำไปดำเนินชีวิต และเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับในอนาคต ทักษะชีวิตและอาชีพคือความสามารถแสวงหาความรู้นำพาตนเองเรียนรู้ได้มีความมั่นใจในตัวเองกระตือรือร้นใฝ่รู้เป็นผู้ผลิต มุ่งความเป็นเลิศ ดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดีเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม มีความเป็นไทยเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ทักษะการทำงานหรืออาชีพ คือ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน การติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีม แสดงภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดีริเริ่มงาน ดูแลตนเองได้อดทน และขยันทำงาน ทักษะชีวิตและอาชีพ คือการเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้อย่างดีในสภาวะการเปลี่ยนแปลง หรือมีภัยคุกคามได้อย่างชาญฉลาดถือเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงชีวิตที่มีทักษะชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 และการคิดสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป นำไปสู่การเผยแพร่ นำเทคนิควิธีการใช้และพัฒนาทักษะใช้ เกิดเป็นกลยุทธ์การขายเกิดผู้ประกอบการในงานอาชีพ ซึ่งเป็นทักษะอาชีพที่ต้องมีการ ส่งเสริมให้ทันในยุคการเปลี่ยนแปลงทักษะชีวิตและอาชีพโดย Partnership for 21st Century Skills ได้มีการแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ (1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (2) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ (3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม (4) การเพิ่มผลผลิตและการรู้รับผิด (5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบซึ่งทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นโดยกำหนดแผนการบริหารงานวิชาการให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล 2561 : 3-4)

จากสภาพ สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียนทั้งการดำเนินชีวิต ท่ามกลางกระแสเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษานักเรียน บุตรหลาน ตลอดจนการเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 : 1) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้พบปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบการศึกษา โดยพบว่าคุณภาพของคนไทยทุกกลุ่ม

วัยยังมีปัญหา ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศในอนาคต ทั้งเรื่อง พัฒนาการและสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานของ ประเทศ โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากทักษะและ สมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งปัจจุบันมีแรงงานระดับอุดมศึกษา ที่มีสัดส่วนการว่างงานสูง ขณะที่ตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงาน ที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2560 : 67-68)

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย - มัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มุ่งให้บริการด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงให้ผู้เรียนมีคุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งหวังให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ และเกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปบูรณาการและปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมทักษะของผู้เรียนให้ทันกับยุคการ เปลี่ยนแปลง สนับสนุนการสร้างรายได้ระหว่างเรียนและการประกอบอาชีพในอนาคต โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน องค์กรและ หน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดการรวมพลังความร่วมมือ การทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมแก้ปัญหาและ พัฒนาการเรียน ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนอย่างมีความสุข ด้วยรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์ อุปถัมภ์) และสามารถพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และเกิด ประสิทธิภาพผลสูงสุดต่อไป

2. หลักการของรูปแบบ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ ๆ รวมทั้งผู้บริหารและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรม ของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยกัน อย่างต่อเนื่อง

2.1 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ นักเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผล ที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมี

ค่านิยมที่มีนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง และสามารถพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

2.2 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ของกระบวนการและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการทำงานร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีหลักการ วัตถุประสงค์ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทักษะชีวิตและอาชีพ กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เงื่อนไขความสำเร็จ

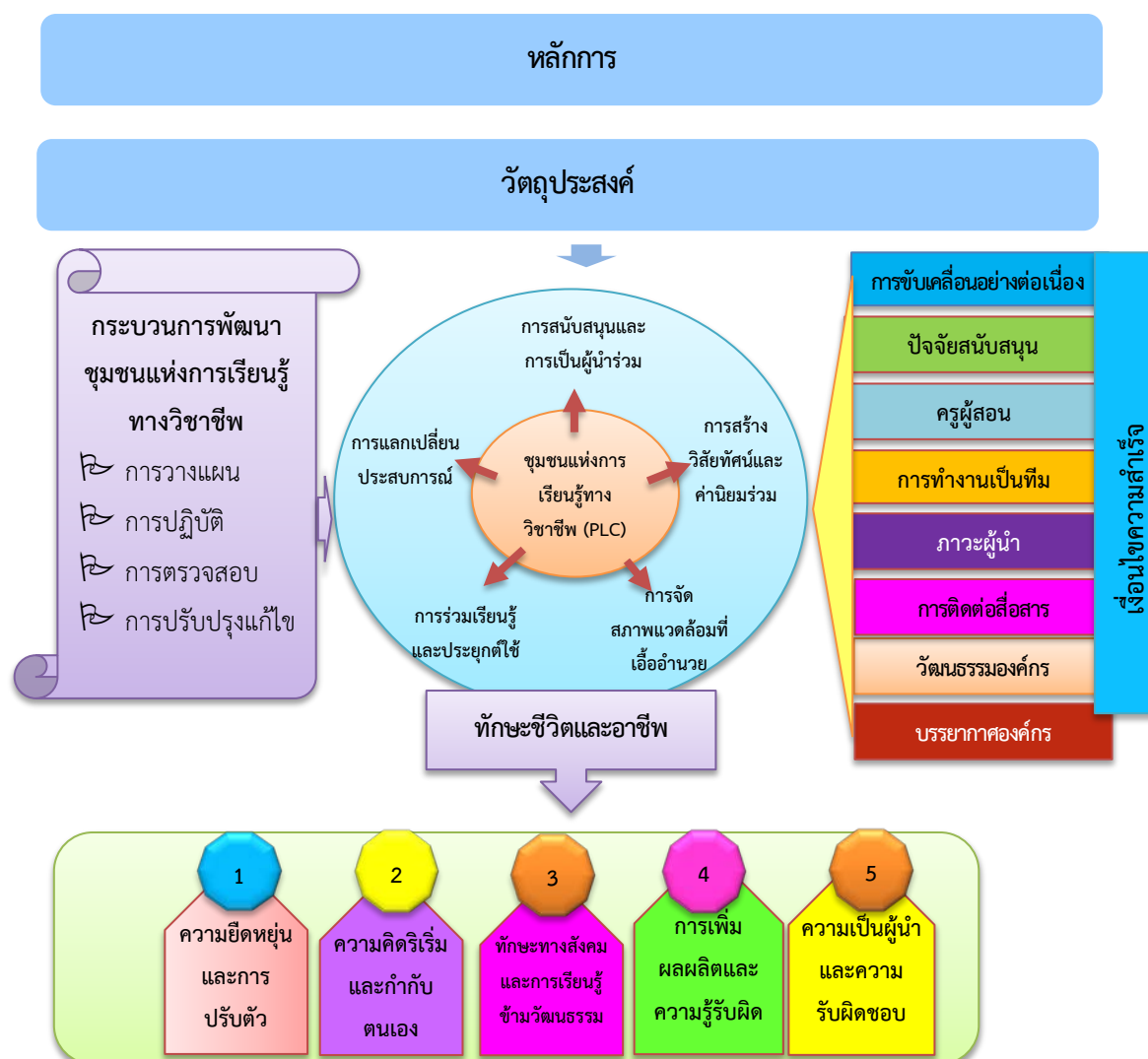
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3.2 เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุน
และการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4)
การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่ม
ผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1)
การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรม
องค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

ซึ่งสามารถแสดงองค์ประกอบของ รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ในตาราง
ได้ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)	
องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 1 หลักการ	
องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์	
องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม
	2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
	3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
	4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้
	5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ
 ของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ	1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
	2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง
	3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
	4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ
	5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ
องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1) การวางแผน
	2) การปฏิบัติ
	3) การตรวจสอบ
	4) การปรับปรุงแก้ไข
องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ	1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
	2) ปัจจัยสนับสนุน
	3) ครูผู้สอน
	4) การทำงานเป็นทีม
	5) ภาวะผู้นำ
	6) การติดต่อสื่อสาร
	7) วัฒนธรรมองค์กร
	8) บรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 3

กลไกการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เป็นรูปแบบที่บูรณาการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) ทักษะชีวิตและอาชีพ 5) กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการ

การขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมในปัจจุบัน เป็นทักษะที่จะคอยสนับสนุนและลดประเด็นปัญหาสำคัญที่เข้ามาคุกคามชีวิต ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังนี้

3.1 การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือ การที่ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ โดยใช้หลักประชาธิปไตย ร่วมกันตัดสินใจรวมทั้งช่วยกันส่งเสริมสนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1.1 โรงเรียนเสริมสร้างการเป็นผู้นำร่วมระหว่างการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงระหว่างบุคลากร และ ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.4 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ และเพิ่มพลังอำนาจให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ ใน การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.5 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และประเมินผล การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนร่วมกัน

3.1.6 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับการใช้หลักประชาธิปไตย ตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และวางแผนการบริหารงานของ โรงเรียน

3.1.7 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในการพัฒนาวิชาชีพและ เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.1.8 สมาชิกชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีการ สนับสนุนการเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและ กัน ในในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.2 การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกัน ตั้งเป้าหมายกำหนดทิศทาง และแสดงความคิดเห็นในการสร้างข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยมี อุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ ของนักเรียน มีจำนวน 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.2.1 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดง ความ คิดเห็นและเป็นส่วน หนึ่งในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนของโรงเรียน

3.2.2 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการจัดการเรียน การสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และความรู้ที่ดี

3.2.3 ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการบริหาร โรงเรียนที่มุ่งการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนให้มีคุณภาพ

3.2.4 ผู้บริหาร ครู มีวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือมุ่งหวังในการ พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน รวมทั้งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.5 ครูสามารถเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ได้อย่างอิสระเมื่ออยู่ในที่ประชุม

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย คือ การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับครู มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.3.1 โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานรับผิดชอบ และการจัดการเรียนการสอนร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.3.2 โรงเรียนสร้างกระบวนการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

3.3.3 โรงเรียนจัดทรัพยากรและปัจจัยมาสนับสนุนกิจกรรมด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

3.3.4 ผู้บริหารสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ด้วยความเอื้ออาทรและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมอาชีพ

3.3.5 ผู้บริหารเอาใจใส่ครูและนักเรียน ในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและชีวภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

3.3.6 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพภายในโรงเรียนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน

3.3.7 ผู้บริหาร ยกย่อง ส่งเสริม ให้กำลังใจ ชมเชยการทำงานครูในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.3.8 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.4 การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมกันแบ่งปันข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผน ค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และพัฒนาการเรียนการสอน มีจำนวน 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.4.1 โรงเรียนมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ในโรงเรียน

3.4.2 ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการจัดการเรียนการสอน

3.4.3 จากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อนำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

3.4.4 ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการแบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนแก้ปัญหาในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการเรียนของนักเรียน

3.4.5 ครูเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติร่วมกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.4.6 ครูนำแนวทางที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการปฏิบัติงาน

3.5 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนา งานและพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยลดช่องว่างในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่สำคัญช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีจำนวน 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.5.1 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.5.2 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ

3.5.3 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5.4 ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสังเกต นิเทศ ติดตาม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

3.5.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้นำผลจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับมาปรับปรุง พัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ

ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ พฤติกรรมหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและสังคมซึ่งทำให้มีความพร้อมในการปรับตัวอย่างมีสติ และรอบคอบ มีการวางแผนสำหรับการประกอบอาชีพอย่างเหมาะสมกับตัวเองโดยปราศจากความขัดแย้ง มีการบริหารจัดการชีวิตได้อย่างลงตัวและมีความสุข ได้แก่ 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประกอบด้วย

4.1 ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายและนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ประโยชน์ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานบนพื้นฐานของความเหมาะสม มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1.1 การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในช่วงเวลาที่กำหนดและสามารถเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นและทำงานได้อย่างหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.1.1.1 การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน
- 4.1.1.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น
- 4.1.1.3 การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.1.1.4 การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ
- 4.1.1.5 การมาทำงานตรงเวลา
- 4.1.1.6 การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น

4.1.2 การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ ความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำงานได้อย่างหลากหลายและมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.1.2.1 การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน
- 4.1.2.2 ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 4.1.2.3 การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 4.1.2.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

4.1.2.5 การทำงานได้อย่างหลากหลาย

4.1.2.6 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.3 ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถทำงานได้อย่างหลากหลายสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1.3.1 การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4.1.3.2 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่

4.1.3.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด

4.1.3.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

4.1.3.5 การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย

4.1.3.6 การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

4.1.3.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

4.2 ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง คือ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาตามภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสะท้อนผลงานจากอดีตสู่เส้นทางความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นผู้นำอย่างมืออาชีพ มี 3 ตัวชี้วัด

4.2.1 ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา คือ การกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจนบนพื้นฐานความสำเร็จโดยมีการสร้างความสมดุลในการทำงานและมีการบริหารจัดการด้านเวลาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.2.1.1 การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน

4.2.1.2 การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย

4.2.1.3 การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1.4 การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด

4.2.1.5 การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2.1.6 การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

4.2.1.7 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1.8 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

4.2.1.9 การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.2 ความสามารถในการสร้างงานอิสระ คือ การกำกับ ติดตาม และการจำแนก วิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน มีการกำหนดภารกิจของงานอย่างมีอิสระและมี ประสิทธิภาพโดยไม่มีใครมาคอยควบคุม ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.2.2.1 การกำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4.2.2.2 การมีความสามารถจำแนกความแตกต่างของงาน
- 4.2.2.3 การมีความสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของภาระงาน
- 4.2.2.4 การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยปราศจากการควบคุม
- 4.2.2.5 การกำหนดภารกิจของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 4.2.2.6 การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมาควบคุม
- 4.2.2.7 การกำหนดเป้าหมายของการทำงานอย่างมีอิสระ

4.2.3 การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง คือ การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ และสามารถ วิเคราะห์ ปรับปรุงผลงานจากประสบการณ์ในอดีตนำมาพัฒนาผลงานในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.2.3.1 การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ
- 4.2.3.2 การมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- 4.2.3.3 การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้
- 4.2.3.4 การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต
- 4.2.3.5 การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ
- 4.2.3.6 การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น
- 4.2.3.7 การมีความสามารถสะท้อนผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2.3.8 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ผลงาน

4.3 ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม คือ ความสามารถในการทำงาน และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสและปลูกจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของ ความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม สามารถคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.3.1 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น คือ การแสดงพฤติกรรมอย่างมีอาชีพ น่านับถือ รู้จังหวะเวลาที่เหมาะสมในการฟัง-การพูดในโอกาสต่าง ๆ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมา การระและมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตนควรค่าแก่การนับถือ สามารถเสริมสร้างความเป็นผู้นำ ทางวิชาชีพอย่างมีอาชีพ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.3.1.1 การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง
- 4.3.1.2 การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น
- 4.3.1.3 การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่างน่านับถือ
- 4.3.1.4 การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน
- 4.3.1.5 การยอมรับในความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ
- 4.3.1.6 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- 4.3.1.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีสัมมาคารวะ

4.3.2 การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ คือ การยอมรับและเคารพความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย และสามารถร่วมงานกับคนที่มีพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย พึงระลึกเสมอว่าข้อแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นสามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ วิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.3.2.1 การเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 4.3.2.2 การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐานแตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข
- 4.3.2.3 การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- 4.3.2.4 การนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ
- 4.3.2.5 การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง
- 4.3.2.6 การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.3.2.7 การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่
- 4.3.2.8 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น
- 4.3.2.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน

4.3.3 การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้โอกาสและเคารพการตัดสินใจของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ไม่พูดใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมาคิดค้นและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 4.3.3.1 การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น
- 4.3.3.2 การมีเหตุผลในการทำงาน
- 4.3.3.3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและมีเหตุผล
- 4.3.3.4 การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม

4.3.3.5 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

4.3.3.6 การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพ

4.3.3.7 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่าง

4.3.3.8 การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น

4.4 การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิด คือ ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญในเรื่องเวลาอย่างมีประสิทธิภาพรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นรวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับความต้องการและคุ้มค่าที่สุด มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.4.1 ความสามารถในการจัดการโครงการ คือ การกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและมีการบริหารจัดการด้านเวลาโดยมีการวางแผนการทำงานและจัดเรียงความสำคัญ สร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.1.1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

4.4.1.2 การมีความชัดเจนในการทำงาน

4.4.1.3 การทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ

4.4.1.4 การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม

4.4.1.5 การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน

4.4.1.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

4.4.1.7 การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน

4.4.1.8 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4.4.2 ความสามารถในการผลิตผลงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเวลาและโครงการอย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.2.1 การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า

4.4.2.2 การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2.3 การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย

4.4.2.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

4.4.2.5 การทำงานเป็นทีม

4.4.2.6 การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

4.4.2.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

4.4.2.8 การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ

4.4.3 ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย คือ การบริหารโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีเวลาที่ชัดเจน มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับทีม รับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นอย่างชื่นชม และทำงานอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.4.3.1 การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3.2 การทำงานด้วยความโปร่งใส

4.4.3.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ

4.4.3.4 การมีความสามารถวางแผนการทำงาน

4.4.3.5 การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน

4.4.3.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ

4.4.3.7 การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม

4.4.3.8 การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ

4.5 ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ คือ ความสามารถในการวางแผนการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทักษะในการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลและเป็นตัวประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำทางด้านการบริหารจัดการขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.5.1 การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง จากการสังเกต การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและนำทีมงานผ่านอุปสรรคสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.5.1.1 การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น

4.5.1.2 การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง

4.5.1.3 การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.5.1.4 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1.5 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

4.5.1.6 การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.1.7 การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน

4.5.1.8 การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีคุณภาพ

4.5.1.6 การมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4.5.2 การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน คือ การที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และคอยจัดระเบียบในการทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน และวางตัวเป็นกลางเพื่อคอยประสานงานและชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสมานฉันท์ ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.5.2.1 การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน

4.5.2.2 การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง

4.5.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4.5.2.4 การจัดระเบียบในการทำงาน

4.5.2.5 การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้

4.5.2.6 การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา

4.5.2.7 การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน

4.5.2.8 การทำงานอย่างสมานฉันท์

4.5.2.9 การทำงานอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4.5.3 การยอมรับความสามารถของคณะทำงาน คือ การยอมรับความสามารถของคณะทำงานและทีมงานที่แตกต่างอย่างมีเหตุผล การให้กำลังใจแก่เพื่อร่วมงาน และการเป็นแบบอย่างทางด้านพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.5.3.1 การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถ

4.5.3.2 การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง

4.5.3.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4.5.3.4 การยอมรับการทำงานของทีมงาน

4.5.3.5 การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว

4.5.3.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

4.5.3.7 การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล

4.5.3.8 การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน กำหนดกระบวนการพัฒนาตามวงจรการบริหารคุณภาพ (PDCA) และแสดงให้เห็นแนวโน้มความสำเร็จขององค์ประกอบ ตัวชี้วัด และตัวบ่งชี้ จากการดำเนินงานซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวัง และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่เป็นเลิศ รายละเอียดดังนี้

5.1 การวางแผน (Plan)

5.1.1 ผู้บริหาร และครู ร่วมกันการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ร่วมกันในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหาร และครู วางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ชัดเจน

5.1.3 ผู้บริหาร และครู สร้างความตระหนักและความรับผิดชอบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

5.1.4 ผู้บริหาร และครู ยึดหลักการมีส่วนร่วมและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยทีมงานอย่างเต็มความสามารถ

5.2 การปฏิบัติ (Do)

5.2.1 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการปฏิบัติตามข้อตกลงและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.1.2 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการวิเคราะห์ประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน การจัดชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา สื่อและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.2.3 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการให้ความรู้และแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผลการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.2.4 ผู้บริหาร และครู ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ เทคนิคการสอน และวิธีการปฏิบัติที่สร้างสรรค์อย่างหลากหลายสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.2.5 ผู้บริหาร และครู ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5.3 การตรวจสอบ (Check)

5.3.1 ผู้บริหาร และครูร่วมกันตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

5.3.2 ผู้บริหาร และครูให้ข้อมูล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน จากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.3 ผู้บริหาร และครู ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.4 การปรับปรุงแก้ไข (Act)

5.4.1 ดำเนินการสะท้อนผลให้ครูรู้และเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5.4.2 เขียนบันทึกการสะท้อนผล และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.4.3 ถอดบทเรียนหลักการปฏิบัติงานเพื่อนำวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพมาปรับใช้ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

5.4.4 รายงานผลการสรุปการดำเนินงาน และนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีเผยแพร่สู่สาธารณชน เปิดโอกาสให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ

ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา ควรเพิ่มจุดเน้นดังต่อไปนี้

6.1 การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน อย่างต่อเนื่องโดยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจการวิเคราะห์การสรุป

สาระสำคัญ นำไปใช้เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

6.2 ปัจจัยสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุนเป็นทัศนคติในทางบวก ในการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษา

6.3 ครูผู้สอน

ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ทำหน้าที่ให้ความรู้แก่นักเรียนในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อบรมสั่งสอนนักเรียนในด้านความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม ทั้งยังมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตและอาชีพ เป็นทั้งคนดีและคนเก่งของสังคม

6.4 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่ต้องร่วมมือกันทำ ซึ่งทำให้เกิดจากความสามัคคี และมีความรับผิดชอบร่วมกันช่วยกันพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โดยมีการประสานงานกันและมีการติดต่อสื่อสารให้การปรึกษาหารือกันระหว่างทำงาน มีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทีมงานมีความไว้วางใจ เชื่อใจ เพราะทีมงานที่ร่วมมือกันนั้นจะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและให้สมาชิก ทุกคนเข้าใจตรงกัน

6.5 ภาวะผู้นำ

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำการบริหาร การประสาน สร้างวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เสียสละ อุทิศเวลา ปฏิบัติงานตรงเวลา เอาใจใส่ต่อสมาชิกและบุคลากรในสถานศึกษาและมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นโดยการร่วมกำหนดทิศทางที่สามารถสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา เกื้อหนุน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา โดยคำนึงถึงความสามัคคีกัน ความเป็นประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอิสระทางความคิดอย่างเต็มที่ในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนครูในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง ใช้ความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้ร่วมมือกันทำงาน มุ่งพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนเป็นสำคัญ

6.6 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน โดยมีการประสานงานกันทั้งทางตรงทางอ้อม และต้องมีความรวดเร็วอย่างมากกรณีเร่งด่วน การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดพลังแห่งความร่วมมือกันอย่างมากกว่าจะทำอะไร ที่ไหน และเมื่อไร ต้องมีความชัดเจนซึ่งทางสถานศึกษาต้องดำเนินการเรื่องการติดต่อสื่อสารประสานงานกันเพื่อจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ในหมู่คณะและทำงานร่วมกันสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

6.7 วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิธีการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนในโรงเรียน ที่มีความเอื้ออาทร ยอมรับและเข้าใจเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทศนคติ และค่านิยมร่วมกัน

6.8 บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร คือสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน มีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มีบรรทัดฐานที่ดี มีเป้าหมายร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้

ส่วนที่ 4

เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้

การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปใช้ในทางปฏิบัติมีเงื่อนไขและข้อจำกัด ดังนี้

1. การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ไปใช้ ควรเข้าใจรายละเอียด องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ ทั้งองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวแปรในแต่ละตัวขององค์ประกอบย่อย และต้องมีความตระหนักในความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
3. สถานศึกษาต้องบริหารจัดการในเรื่องเวลา สถานที่ รวมทั้งงบประมาณ ที่เพียงพอ เพื่อให้ครู บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และนักเรียน ได้พัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน
4. สถานศึกษาควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. สถานศึกษาอื่นที่ต้องการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ต้องจัดการประชุมให้ความรู้แก่ ครู บุคลากรของสถานศึกษา และนักเรียน เพื่อให้เกิดความตระหนักในสำคัญของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของตลาดแรงงานและด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 5

แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด สถานศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขการใช้รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษารายละเอียดการใช้คู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ปฏิบัติการจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานตามรายละเอียดของคู่มือ ดังนี้

2.1 ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2.2 ดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.3 กำกับ นิเทศ ติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

2.4 ประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

3. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

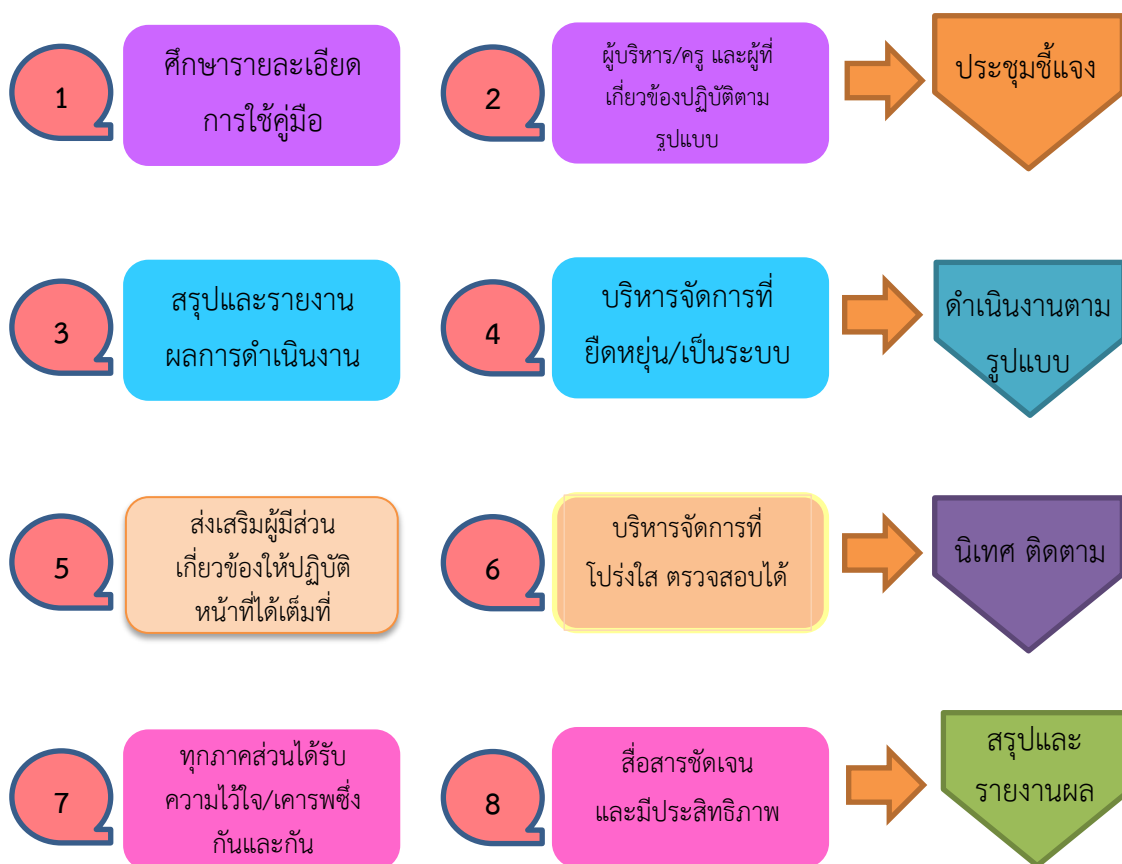
4. สถานศึกษาต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้ครู นักเรียน เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว อีกทั้งต้องมีอิสระในการร่วมมือกันในการวางแผน การปฏิบัติ การพัฒนา และการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ

5. สถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพให้แก่ นักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษามีการบริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนที่ดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการบริหารจัดการสามารถสร้างประโยชน์และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

7. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม จะต้องได้รับความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน

8. สถานศึกษาต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556 ; เมษายน-มิถุนายน). **STEM Education** กับการพัฒนาทักษะใน
ศตวรรษที่ 21. วารสารนักบริหาร. 33(2) : 49-55.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก 22 กรกฎาคม
2553.
- วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2560). **ชุดวิชา 23728 หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ
การพัฒนาการศึกษา**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills)**.
[Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>. [2564 มกราคม 12].
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills)**. [Online] เข้าถึงได้จาก <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/66054/-teaartedu-teaart-teaarttea>. [2564 มกราคม 12].

ภาคผนวก

แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน(ก่อนและหลังจัดกิจกรรม)

คำชี้แจง ให้ผู้ประเมินศึกษาเกณฑ์การให้คะแนน และสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน
บันทึกคะแนนตามเกณฑ์ และให้ระดับคุณภาพตามที่กำหนด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชั้นประถมศึกษาปีที่.....ปีการศึกษา.....ครั้งที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 รายการประเมินทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	1. การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง			
	1.1 การมีความสามารถปรับตัวในการทำงาน			
	1.2 การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น			
	1.3 การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ			
	1.4 การมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ			
	1.5 การมาทำงานตรงเวลา			
	1.6 การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานให้ดีขึ้น			
	2. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน			
	2.1 การมีความสามารถในการหลอมรวมผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงการทำงาน			
	2.2 ความสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น			
	2.3 การเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ			
	2.4 การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง			
	2.5 การทำงานได้อย่างหลากหลาย			
	2.6 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (ต่อ)	3. ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน			
	3.1 การทำงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้			
	3.2 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่			
	3.3 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด			
	3.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ			
	3.5 การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างหลากหลาย			
	3.6 การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน			
	3.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ			
ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง	4. ความสามารถในการจัดการด้านเป้าหมายและเวลา			
	4.1 การมีความสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน			
	4.2 การสร้างความสมดุลในการกำหนดเป้าหมาย			
	4.3 การมีความสามารถในการทำงานเสร็จก่อนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ			
	4.4 การทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด			
	4.5 การบริหารจัดการด้านเวลาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน			
	4.6 การใช้เวลาและการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน			
	4.7 การทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ			
	4.8 การวางแผนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม			
	4.9 การทำงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ			
		ระดับคุณภาพ		

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความคิดริเริ่มและ กำกับตนเอง (ต่อ)	5. ความสามารถในการสร้างงานอิสระ			
	5.1 การกำกับติดตามการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ			
	5.2 การมีความสามารถจำแนกความ แตกต่างของงาน			
	5.3 การมีความสามารถจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของภาระงาน			
	5.4 การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปราศจากการควบคุม			
	5.5 การกำหนดภารกิจของงานอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด			
	5.6 การทำงานอย่างมีอิสระโดยไม่มีใครมา ควบคุม			
	5.7 การกำหนดเป้าหมายของการทำงาน อย่างมีอิสระ			
	6. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในตนเอง			
	6.1 การมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ			
	6.2 การมีความรู้ ทักษะ และความ เชี่ยวชาญในการทำงาน			
	6.3 การเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้			
	6.4 การวางแผนเพื่อกำหนดอนาคต			
	6.5 การขยายผลการทำงานสู่ความเป็นเลิศ			
	6.6 การปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น			
	6.7 การมีความสามารถสะท้อนผลการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
	6.8 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ ผลงาน			
		ระดับคุณภาพ		

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม	7. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น			
	7.1 การรู้จักจังหวะเวลาในการพูดและฟัง			
	7.2 การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น			
	7.3 การทำงานอย่างมีอาชีพ และอย่าง น่านับถือ			
	7.4 การมีความรอบรู้ตามศักยภาพของตน			
	7.5 การยอมรับในความเป็นผู้นำทาง วิชาชีพ			
	7.6 การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข			
	7.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมี สัมมาคารวะ			
	8. การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ			
	8.1 การเคารพความแตกต่างทาง วัฒนธรรม			
	8.2 การทำงานร่วมกับคนที่มีพื้นฐาน แตกต่างกันทางสังคมได้อย่างมีความสุข			
	8.3 การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่าง			
	8.4 การนำเสนอผลงานได้อย่างมีอาชีพ			
	8.5 การเปิดโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง			
	8.6 การสร้างสรรค์ผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ			
	8.7 การมีความสามารถคิดค้นนวัตกรรม ใหม่			
	8.8 การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น			
	8.9 การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ร่วมงาน			
ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		

		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ทักษะทางสังคมและ การเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม (ต่อ)	9. การให้โอกาสและเคารพผู้อื่น			
	9.1 การเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น			
	9.2 การมีเหตุผลในการทำงาน			
	9.3 การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีเหตุผล			
	9.4 การสร้างโอกาสให้คนอื่นได้มีส่วนร่วม			
	9.5 การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน			
	9.6 การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อให้งานมี คุณภาพ			
	9.7 การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพบน พื้นฐานของความแตกต่าง			
	9.8 การไม่พูดใส่ร้ายคนอื่น			
การเพิ่มผลผลิตและ ความรู้รับผิด	10. ความสามารถในการจัดการโครงการ			
	10.1 การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน			
	10.2 การมีความชัดเจนในการทำงาน			
	10.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ			
	10.4 การวางแผนในการทำงานอย่างเหมาะสม			
	10.5 การทำงานตามลำดับความสำคัญของงาน			
	10.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ ยอมรับ			
	10.7 การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการ ทำงาน			
	10.8 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน			
	11. ความสามารถในการผลิตผลงาน			
	11.1 การใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า			
	11.2 การบริหารจัดการด้านโครงการอย่างมี ประสิทธิภาพ			
	11.3 การมีความสามารถทำงานอย่างหลากหลาย			
	11.4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ			
	11.5 การทำงานเป็นทีม			
	11.6 การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน			
	11.7 การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ			
	11.8 การผลิตผลงานที่เพียงพอต่อความต้องการ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
การเพิ่มผลผลิตและ ความรู้รับผิด (ต่อ)	12. ความสามารถในการทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย			
	12.1 การบริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ			
	12.2 การทำงานด้วยความโปร่งใส			
	12.3 การทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ			
	12.4 การมีความสามารถวางแผนการทำงาน			
	12.5 การมีความสามารถวางแผนจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน			
	12.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ			
	12.7 การมีความสามารถบริหารจัดการเรื่องเวลาอย่างเหมาะสม			
	12.8 การมีความสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ			
ความเป็นผู้นำและ ความรู้รับผิดชอบ	13. การมีทักษะการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคคล			
	13.1 การมีความสามารถในการตีความจากสิ่งที่เกิดขึ้น			
	13.2 การมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบข้าง			
	13.3 การมีความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล			
	13.4 การมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล			
	13.5 การรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า			
	13.6 การมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ			
	13.7 การมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและทีมงาน			
	13.8 การมีความสามารถในการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ			

ทักษะด้าน	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
		ดี 3	ปานกลาง 2	น้อย 1
ความเป็นผู้นำและ ความรับผิดชอบ (ต่อ)	14. การเป็นตัวกลางหรือผู้ประสานงาน			
	14.1 การวางตัวเป็นกลางไม่ขัดแย้งกัน			
	14.2 การคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง			
	14.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน			
	14.4 การจัดระเบียบในการทำงาน			
	14.5 การทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้			
	14.6 การคอยประสานงานเมื่อเจอปัญหา			
	14.7 การทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ซ้ำซ้อน			
	14.8 การทำงานอย่างสมานฉันท์			
	14.9 การทำงานอย่างราบรื่นและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์			
	15. การยอมรับความสามารถของ คณะทำงาน			
	15.1 การเปิดโอกาสให้คนอื่นแสดง ความสามารถ			
	15.2 การยอมรับความสามารถที่แตกต่าง			
	15.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน			
	15.4 การยอมรับการทำงานของทีมงาน			
	15.5 การดูแลเอาใจใส่ทีมงานเหมือนครอบครัว			
	15.6 การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ			
	15.7 การยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล			
	15.8 การแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม			

เกณฑ์การให้คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ ให้ 3 คะแนน

ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง ให้ 2 คะแนน

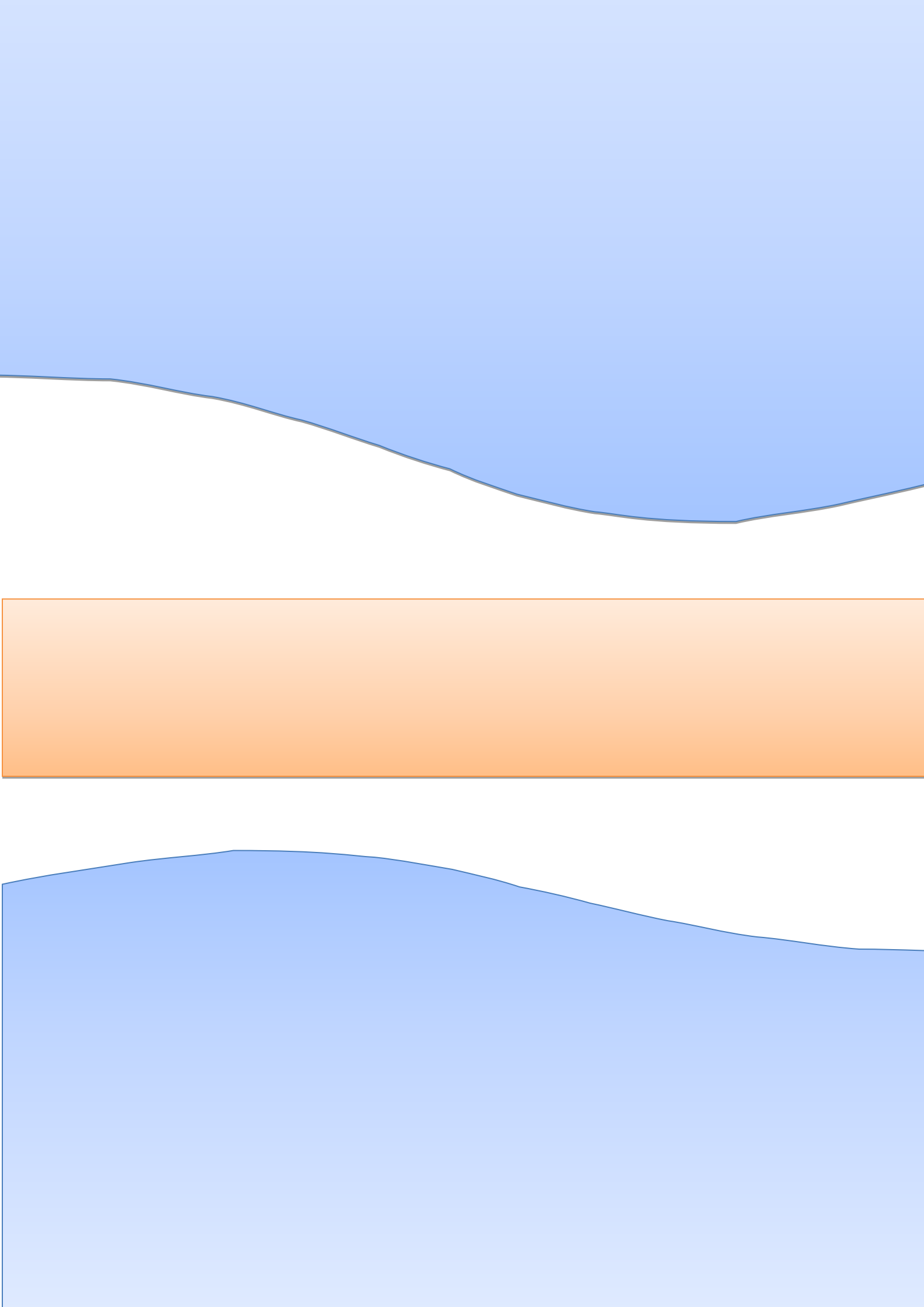
ปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมบางครั้ง ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การตัดสิน

คะแนนระหว่าง 2.50 – 3.00 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับดี

คะแนนระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 0.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย



ภาคผนวก จ
ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการทดลองใช้รูปแบบ

1. การอบรมครู





2. จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ

2.1 เดินรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด





2.2 กิจกรรมลูกเสือพัฒนาทักษะชีวิต





2.3 กิจกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE





2.4 กิจกรรมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่นโดยชุมชนเป็นฐาน





2.5 กิจกรรมเพศศึกษา





2.6 กิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ

2.6.1 การปลูกผักปลอดสารพิษ



2.6.2 การเพาะเห็ดนางฟ้า



2.6.3 การผูกผ้าประดับ



ภาคผนวก ฉ

1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
2. หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ
3. หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล
4. หนังสือตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
5. หนังสือขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
6. หนังสือขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม
7. หนังสือขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
8. หนังสือตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภอลำดวน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ
๔. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบสังเกต จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายสมยศ กระจำจั่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ
๔. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบสังเกต จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน นายศุภชัย เวชกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ
๔. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบสังเกต จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ประคอง รัศมีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ
๔. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบสังเกต จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.ทวีช บุญแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ฉบับ
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ ฉบับ
๔. รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบสังเกต จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๑๒

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าแซะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มีความประสงค์เก็บข้อมูล เพื่อนำไปหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๑๙

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภอลำดวน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูล

เรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล ดร.ประคอง รัศมีแก้ว

ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สถานที่ทำงาน -

ข้าพเจ้า

(☒) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

() ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ให้กับ นายทวงศ์ บุญทองสังข์



.....

(ดร.ประคอง รัศมีแก้ว)

ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

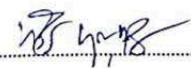
ชื่อ - สกุล ดร.ทวีช บุญแสง

ตำแหน่ง คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ต.ขุนทะเล อ.เมืองฯ จ.สุราษฎร์ธานี

ข้าพเจ้า
 (☒) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 (☐) ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ให้กับ นายทวงศ์ บุญทองสังข์


 (ดร.ทวีช บุญแสง)

ตำแหน่ง คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ระดับ 9 คณะครุศาสตร์

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เลขที่ 1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
80280

ข้าพเจ้า

(☒) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(☐) ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ให้กับ

นายทองดี บุญทองสังข์



(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร)

ตำแหน่ง.....

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล นายสมยศ กระจำแจ้ง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี(ผู้ประเมิน ๓๓๓.ภาคใต้)

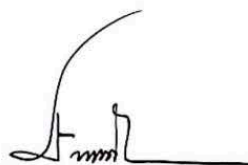
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสุราษฎร์ธานี ต.ตลาด อ.เมืองฯ จ.สุราษฎร์ธานี

ข้าพเจ้า

(☒) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(☐) ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ให้กับ นายทวงศ์ บุญทองสังข์



(นายสมยศ กระจำแจ้ง)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ

ชื่อ - สกุล นายศุภชัย เวชกุล
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี ต.มะขามเตี้ย อ.เมืองฯ จ.สุราษฎร์ธานี
ข้าพเจ้า
(☒) ยินดีในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
(☐) ขัดข้องในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้กับ นายทวงศ์ บุญทองสังข์


(นายศุภชัย เวชกุล)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสุราษฎร์ธานี



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร. ญาณิศา บุญจิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์
ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.ชลิต เกิดทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์
ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.อรชพร มีพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์
ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.วินัย คำวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน นางพรพิมล วงเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน นางพิสมัย จินด่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน นางสาวนิตยา ภูมิไชยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง
รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของ
นักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์
ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ดร.ทวีช บุญแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภอนาทม
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร. ญาณิศา บุญจิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ชลิต เกิดทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ประคอง รัศมีแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.อรชพร มีพัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นายสมยศ กระจำแจ้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ณัฐติกา หอมประกอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นางพิสมัย จินด้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นางสาวนิตยา ภูมิไชยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๒๓

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภوتاฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ทวิช บุญแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
๒. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ขณะนี้กำลังทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เพื่อขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ขณะนี้ได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเชิญท่านดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในวันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗
ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐



ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๘๕/ว๑๐๑

โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
หมู่ที่ ๑ ตำบลท่าเคย อำเภอลำดวน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ซึ่งโรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ในการนี้ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปศึกษา และได้โปรดตอบรับผลงานทางวิชาการตามหนังสือตอบรับที่แนบ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการดังกล่าวนี้ จะก่อประโยชน์และคุณค่าใน การบริหารจัดการสถานศึกษาในหน่วยงานของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวงศ์ บุญทองสังข์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ - ๗๗๓๘ - ๙๑๑๗

ผู้อำนวยการโรงเรียน ๐๘๙ ๑๖๑ ๘๗๘๐

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปพิเศษ
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์
ธานี เขต ๒

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....โรงเรียน.....อำเภอ.....
จังหวัด.....สังกัด.....

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทอง
สังข์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
ชื่อผู้วิจัย	ทวงศ์ บุญทองสังข์
ปีที่ดำเนินการ	ปีการศึกษา 2563 - 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 3) ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน 4) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) การวิจัยมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน สันทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสังเกต แบบประเมินทักษะชีวิตและอาชีพ และแบบสอบถามความพึงพอใจ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัด

สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความต้องการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม และการร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน คือ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในการใช้หลักประชาธิปไตยร่วมกันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอน จัดหาสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียน

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม 2) การสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4) การร่วมเรียนรู้และประยุกต์ใช้ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความคิดริเริ่มและกำกับตนเอง 3) ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 4) การเพิ่มผลผลิตและความรู้รับผิดชอบ 5) ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติ 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข องค์ประกอบที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยสนับสนุน 3) ครูผู้สอน 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การติดต่อสื่อสาร 7) วัฒนธรรมองค์กร 8) บรรยากาศองค์กร

3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า 1) ดำเนินการอบรมครูเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ 2) การสังเกตการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการพิจารณาความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตก่อนการจัดกิจกรรมและหลังการจัดกิจกรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรม เท่ากับ 1.27 และคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดกิจกรรม เท่ากับ 2.79 ซึ่งสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม 3) การประเมินผลการจัดการ

เรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียน วัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) พบว่า รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

การเผยแพร่

โรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) ได้เผยแพร่ผลงานของรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ซ้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สู่สาธารณชนเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายช่องทาง ดังนี้

1. การศึกษาดูงานของโรงเรียนและหน่วยงานภายนอก ได้แก่
 - 1.1 โรงเรียนวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 1.2 โรงเรียนวัดเกษมบำรุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
2. การเผยแพร่ผลงานไปยังโรงเรียนต่าง ๆ
 - 2.1 โรงเรียนบ้านวังผักแว่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 2.2 โรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 2.3 โรงเรียนบ้านท่าแซะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 2.4 โรงเรียนบ้านนาแค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 2.5 โรงเรียนวัดตรีธาราราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 - 2.6 โรงเรียนบ้านดอนมะกอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

รายละเอียดหนังสือ ที่ ศธ 04164.085/101

เรื่อง : ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ [ปกติ]

หนังสือลงวันที่ : 7 กย 2565

ส่งโดย : วัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) [สารบรรณ วัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)]

วันเวลาที่ส่ง : 7 กย 2565 14:08:30 น.

เนื้อหาโดยสรุป : ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ไฟล์แนบ : 1. หนังสือราชการ
2. สิ่งที่ส่งมาด้วย

ส่งถึง

1.วัดแหลมไผ่	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 15:16:13 น.
2.วัดเขาศรีวิชัย	✗ ยังไม่ลงทะเบียนรับ
3.บ้านควนรา	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 8 กย 2565 11:28:52 น.
4.วัดบางน้ำจืด	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 15:26:40 น.
5.บ้านท่าแซะ	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 8 กย 2565 15:32:31 น.
6.วัดประดู่ใหญ่	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 15:03:09 น.
7.บ้านวังสกกแว่น	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 14:08:50 น.
8.บ้านท่านหญิงวิภา	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 8 กย 2565 10:14:49 น.
9.บ้านพรุยายชี	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 14:17:24 น.
10.บ้านคลองไม้แดง	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 8 กย 2565 12:25:58 น.
11.บ้านห้วยทรายขาว	✗ ยังไม่ลงทะเบียนรับ
12.บ้านศรีปทุมวัลย์	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 15:01:45 น.
13.บ้านคันธุลี	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 14:35:57 น.
14.วัดขจรปารุ้ง	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 7 กย 2565 14:13:12 น.
15.บ้านศรีพนม	✓ ลงทะเบียนรับแล้วเมื่อ 8 กย 2565 11:12:32 น.

ข้อมูล ณ 25 ตค 2565 14:14:40 น.

ปิดหน้าต่าง

ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๒๒๑/๑๔๘



โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ ๑๖๑
วันที่ ๙ ก.ย. ๖๕

โรงเรียนบ้านวังผักแว่น ๒๒

หมู่ที่ ๘ ตำบลตะกุกใต้ อำเภอวิภาวดี

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๓๗๐

๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านวังผักแว่น นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านวังผักแว่น ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน	
เพื่อโปรด	☒ ทราบ
	☒ พิจารณา
ลงชื่อ ๑.๖๕	ว/ค.บ ๙-๙-๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร พรหมทิต)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังผักแว่น

โรงเรียนบ้านวังผักแว่น

โทร ๐๙๑-๘๒๓๘๓๖๓

ททพ.

๗๕

๙/๙/๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ
 โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
 และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นายสมพร พรหมทิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังผักแว่น
 อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้

โรงเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหาร
 จัดการสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนของนักเรียนโรงเรียนบ้านวังผักแว่น

ลงชื่อ.....

(นายสมพร พรหมทิต)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังผักแว่น



ที่ ศธ ๐๔๓๖๔.๐๘๔/๒๑๖

โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ ๑๖๕
วันที่ ๘ ก.พ. ๕๕

โรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ หมู่ที่ ๘
ตำบลเลวียด อำเภอท่าฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) ที่ ศธ ๐๔๓๖๔.๐๘๔/๖๑๐๑
ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ
โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
มายังโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน
เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน
เพื่อโปรด ☒ ทราบ
☒ พิจารณา
ลงชื่อ ๑.๕๖ ว/ค.บ ๘-๙-๕๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุภาพร บุญสนอง)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่

ชคณ.

๗๗

๘/๙/๕๕

โรงเรียนวัดประตู่ใหญ่

www.pratooyai.ac.th

pratooyai@gmail.com

โทร. (๐๗๗) ๕๖๑๒๕๖ , ๐๕๓-๐๒๕๗๘๘๘

(กลุ่มอำนวยการ)



**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒**

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นางสาวสุภาพร บุญสนอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัด
สุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้

ผลงานทางวิชาการ รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา
ทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม(ชื่อยราษฎร์อุปถัมภ์) เป็นผลงานทางวิชาการ
ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ได้เป็นอย่างดี และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ
ของโรงเรียนต่อไปได้

โรงเรียนวัดประตู่ใหญ่ ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์เผยแพร่เอกสาร ผลงานทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ 
(นางสาวสุภาพร บุญสนอง)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประตู่ใหญ่

ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๗๕/๒๐๖



โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ 1006
วันที่ 19 ก.พ. 65

โรงเรียนบ้านท่ามะเข
ตำบลคลองไทร อำเภอบ้านฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๕๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านท่ามะเข นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านท่ามะเข ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผอ. โรงเรียน
เพื่อโปรดทราบ ☒ ทราบ
ลงชื่อ กานทิพย์ ศรีเมฆ ☒ พิจรณา
ว/ค/บ 19-9-65

(นางสาวกมลทิพย์ ศรีเมฆ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะเข

กลุ่มบริหารงานวิชาการ
โทร. ๐๗๗ ๓๓๓ ๑๗๑
โทร. ๐๘๐ ๖๔๗ ๑๑๓๔

ทวน

19/1.8/65

**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
โรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒**

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นางสาวกมลทิพย์ ศรีเมฆ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะแซ อำเภوتاบฉะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชื่อย่อราษฎร์อุปถัมภ์) นั้น ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในพัฒนา
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดการเรียนรู้แบบ
บูรณาการของครูและจะนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่และประยุกต์ใช้งานต่อไปเพื่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุด

ลงชื่อ.....

(นางสาวกมลทิพย์ ศรีเมฆ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามะแซ

ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๐๔๒/๑๑๐



โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ 1014
วันที่ 20 ก.ย. 65

โรงเรียนบ้านนาแค หมู่ที่ ๖
ตำบลทุ่ง อำเภอไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๑๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) และเผยแพร่มายังโรงเรียนบ้านนาแค นั้น

ในการนี้ โรงเรียนบ้านนาแค ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน
เพื่อโปรดทราบ ☒ ทราบ ☒ พิจารณา
ลงชื่อ ร.ร.น ว/ค.บ 20-9-65

ขอแสดงความนับถือ

(นางดวงกมล มากชูทรัพย์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค

โรงเรียนบ้านนาแค
โทร. ๐๘-๗๐๔๗-๓๔๑๓

ทราบ

20/9/65



**แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒**

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นางดวงกมล มากชูทรัพย์
ตำแหน่งผู้อำนวยการ.....โรงเรียนบ้านนาแค.....อำเภอไชยา....
จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้
สามารถนำมาปรับใช้ในโรงเรียนได้ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการนำมาสู่การ
แก้ปัญหา และพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนได้ นับเป็นเรื่องสำคัญของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

ลงชื่อ..... 

(นางดวงกมล มากชูทรัพย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแค



โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ 1025
วันที่ 23 ก.ย. 65

ที่ ศร ๐๔๑๖๔.๑๙๖/๒๑๐

โรงเรียนวัดตรีธาราราม
หมู่ที่ ๖ ตำบลลิเล็ด อำเภอกุญพิน
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๓๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่ง โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนวัดตรีธาราราม นั้น

บัดนี้ โรงเรียนวัดตรีธาราราม ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน
เพื่อโปรด ☒ ทราบ
☒ พิจารณา
ลงชื่อ ร.ส.ช ว/ค.ป 27-9-65

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิราพร มีเทพ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรีธาราราม

โรงเรียนวัดตรีธาราราม
โทร ๐๘๙-๖๔๘๙๙๑๘

ททช

23/ก.ย/65

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
 โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
 และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นางจิราพร มีเทพ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรีธาราราม
 โรงเรียนวัดตรีธาราราม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้
 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ลงชื่อ



ผู้ตอบรับ

(นางจิราพร มีเทพ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตรีธาราราม



โรงเรียนวัดพระพรหม
เลขที่ 1042
วันที่ 27 ก.ย. 65

ที่ ศธ ๐๔๑๖๔.๑๐๑/๒๓๓

โรงเรียนบ้านดอนมะกอก หมู่ที่ ๒
ตำบลประสงค์ อำเภอท่าชนะ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๗๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ นายทวงศ์ บุญทองสังข์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง วิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ และได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการมายังโรงเรียนบ้านดอนมะกอก นั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านดอนมะกอก ได้รับและศึกษาเอกสารพร้อมนำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเอกสารดอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. โรงเรียน
เพื่อโปรด ☒ ทราบ
☒ พิจารณา
ลงชื่อ ร.ค.ม. ว/ด/ป ๒๗-๙-๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปรียาสินีเนตร สัตยศรีเมือง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมะกอก

(กลุ่มงานวิชาการ)
โรงเรียนบ้านดอนมะกอก
โทร. ๐๙๕ ๒๕๙ ๖๑๗๔

ทราบ

27/๙/๖๕

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 ของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
 โรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒
 เรื่อง รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต
 และอาชีพของนักเรียนโรงเรียนวัดพระพรหม (ชัยราษฎร์อุปถัมภ์)

ข้าพเจ้า นางสาวปรียาสิณีเนตร สัตยศรีเมือง
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านดอนมะกอก อำเภอ ท่าชนะ
 จังหวัด สุราษฎร์ธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒

ได้รับเอกสารการขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายทวงศ์ บุญทองสังข์
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม(ชัยราษฎร์อุปถัมภ์) แล้ว

มีความเห็นเกี่ยวกับเอกสารดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ 
 (นางสาวปรียาสิณีเนตร สัตยศรีเมือง)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนมะกอก

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติส่วนตัว

ชื่อนายทวงศ์ บุญทองสังข์

เกิดวันที่ 26 เดือนตุลาคม พ.ศ.2514

ที่อยู่ปัจจุบัน 342/30 ถ.ธราธิบดี ต.ท่าข้าม อ.พุนพิน จ. สุราษฎร์ธานี 84130

ประวัติการศึกษา

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกภูมิศาสตร์ วิชาโท ภาษาไทย จากวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี

จบการศึกษาระดับปริญญาโท ศีษศาตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประวัติการรับราชการ

พ.ศ.2538 อาจารย์ 1ระดับ 3 โรงเรียนนางมดวิทยา อ.กาบเชิง จ.สุรินทร์
สังกัดกรมสามัญศึกษา

พ.ศ.2539 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี อ.เมืองฯ
จ.สุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

พ.ศ. 2552 ครู ค.ศ.2 วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี ๒

พ.ศ. 2552 ครู ค.ศ.3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี ๒

พ.ศ.2558 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมพัชรกิตติยาภา ๓
สุราษฎร์ธานี สังกัด สพม.11

พ.ศ.2559 รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี ๒

พ.ศ. 2559 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์
อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต๒

ผลงานที่ภาคภูมิใจ

พ.ศ.2546 ครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต1

พ.ศ.2547 ครูต้นแบบกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1

พ.ศ.2547 รางวัลชมเชยอันดับ 2 ตอบปัญหาธรรมะ”ทางก้าวหน้า”ระดับครู
อาจารย์ จากชมรมพุทธศาสตร์สากล

พ.ศ.2552 รับรางวัลครูต้นแบบด้านการส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
จากกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ.2557 รางวัลหนึ่งแสนครูดี จากกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ.2558 รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข จากกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ.2563 รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข จากกระทรวงศึกษาธิการ