



กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อำนาจ นวลจันทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อำนวยการ นวลจันทร์

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำนิยม

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นการบริหารจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนการเรียนการสอนเพื่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา หลักการในการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งตรงกับ แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่ต้องการดำเนินการตามกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกันของครู ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของครูจากการรวมตัวของครู ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงนับได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพยิ่ง เป็นการเปลี่ยนภาพลักษณ์ของการเรียนสายอาชีพไปในทางที่ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอชื่นชมผู้บริหารและทีมงานทุกคนที่ทุ่มเทและร่วมกันในการดำเนินการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขอขอบคุณ ชื่นชม และยกย่องในความตั้งใจการบริหารจัดการการศึกษาและการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยผู้อำนวยการอำนวยการ นวลจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และได้จัดทำเอกสารวิชาการฉบับนี้เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

(นายวณิชย์ อ่วมศรี)

ที่ปรึกษาอาวุโส

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ฉบับนี้ สำเร็จได้เพราะผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งประกอบด้วยรองผู้อำนวยการทุกท่าน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองทุกท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุราษฏร์ พรหมจันทร์ ดร.สาโรจน์ ขจรจันทน์ เรืออากาศโท สมพร ปานดำ นายธวัชไชย ลีมีสุวรรณ และนายสมบุญ ชดช้อย และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ ประกอบด้วย ดร.ปรีดี เกตุทอง ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง นายวิจิต วิเชียร นายบำรุง ทองรอด นายประทีป แป้นแก้ว ดร.สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน และ ดร.สมพร ชูทอง ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ ดร. อภิชาติ เนินพรหม ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคชุมพร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบงานวิจัยให้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย ทำให้งานวิจัยชุดนี้ถูกต้องสมบูรณ์ทุกประการ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารงานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการอ้างอิงคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี

อำนาจ นวลจันทร์

ชื่อเรื่อง	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ผู้วิจัย	นายอำนาจ นวลจันทร์
ปีที่ทำการวิจัย	ปีการศึกษา 2560-2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 2) สร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 3) ทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 4) ประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประกอบด้วย 4.1) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียนจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 4.1.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 4.1.2) ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 4.2) ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 4.3) ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 4.4) ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ และแบบติดตาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ และ ผลตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ดำเนินการจำนวน 5 กลยุทธ์ ตลอดปีการศึกษา 2561 การดำเนินการเป็นไป

ตามแผนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผลการทดลองใช้ ระดับการปฏิบัติทั้ง 5 กลยุทธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 5 กลยุทธ์ ในภาพรวมสูงขึ้นทุกกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 94.12

4. การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 พบว่า จากผู้เรียน จำนวน 395 คน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับดีเยี่ยม ร้อยละ 43.80 ระดับดีมาก ร้อยละ 18.23 ระดับดี ร้อยละ 18.99 ไม่มีผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์

4.1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 เรื่องการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การแต่งกาย และกริยามารยาท อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 395 คน ทุกประเด็นการประเมิน คิดเป็น ร้อยละ 100.00

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ครบถ้วนตามแผนกวิชา จำนวน 7 เครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : กลยุทธ์ / การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Title : Management Strategies for Enhancing the Professional Learning Community (PLC) of Chumphon Vocational College

Researcher : Mr. Amnuay Nuanchan

YearofResearch : Academic year 2560 - 2561

Abstract

This research aims to enhance the Professional Learning Community (PLC) of Chumphon Vocational College. The purpose of the research (1) to study the current and desirable conditions in enhancing the management strategies (2) to build and examine the quality of the management strategies for community, (PLC), enrichment (3) To try out the management strategies to enhance the community, (PLC) (4) evaluate the use of the management strategies which consist of: (4.4) Evaluation of teachers satisfaction toward the use of management strategies. (4.1) Results of the learners competency in using the management strategies. (4.1.1) Learning achievement of learners for the academic year 2561. (4.1.2) Development of characteristics of learners for the academic year 2561. (4.2) academic year of 2561 in the development of innovative strategies of teachers in using the management strategies. (4.3) The achievement in the development of teachers' network in using the management strategies enhances the community, (PLC), to excel in achieving its goals. In which, the population of teachers used in this research consisted of 64 teachers of Chumphon Vocational College in the academic year 2561, 15 of the professional for connoisseurship and 7 of the professionals, examines the quality of the management strategies for community, (PLC), enrichment. The instrument used for the data collection consisted of questionnaires, focus group conversations, achievement reports and data analysis form in finding the percentage, average, standard deviation and content analysis.

The research has found that:

1. Current and desirable conditions of the management in the community, (PLC), enrichment based on the analysis of the overall internal environment and each aspect is at a high level, overall aspect of each highest level and from the analysis of the external environment for each item, and overall desirable conditions and items is at the highest level.

2. The results of the management strategy development to enhance the Professional Learning Community (PLC) of Chumphon Vocational College consists of 5 strategies, strategic science and the results of the examination of the quality

management strategies. These results in suitability, consistency, feasibility and usefulness in overall used of the strategies in its highest level.

3. Experimentation with the management strategies implementation of 5 strategies throughout the academic year 2561. Implementation is per under with the management development plan. In the trial results, the performance levels in all 5 strategies were at the highest level. The overall achievement of the participants in all 5 strategies represents a 94.12 percent.

4. Evaluation of the management strategies.

4.1 Assessment results of the student performance in using the management strategies to strengthen the vocational learning community.

4.1.1 Academic achievement of learners of the academic year 2561 found that from 395 students with the academic achievements in an Excellent level of 43.80 %, Very good level of 18.23% and good level of 18.99 %. There are no learners with lower level of achievement.

4.1.2 The results of the development of desired characteristics of students in the academic year 2561 on punctuality, responsibility, dress code and etiquette in a better level in total of 395 students in all aspects, the evaluation resulted to 100 percent.

4.2 The results of the development of teachers' innovation from the use of the management strategies, consisting of 14 topics, resulted to 100 percent.

4.3 The achievement in the network of teachers' development by using the management strategies, there is an increased network of learning communities, completed as according to departments, resulted to 100 percent.

4.4 Teachers' satisfaction evaluation results towards the overall use of the management strategies is at the highest level.

Keywords: Strategy/Management to enhance the Professional Learning Community (PLC) of Chumphon Vocational College

สารบัญ

		หน้า
	คำนิยม.....	ก
	กิตติกรรมประกาศ.....	ข
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	สารบัญ.....	ช
	สารบัญตาราง.....	ญ
	สารบัญภาพ.....	ต
บทที่		
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	คำถามการวิจัย.....	6
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตการวิจัย.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	16
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	39
	แนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	57
	แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน.....	71
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์.....	79
	บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	96
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	105
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	111

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัย อาชีวศึกษาชุมพร.....	115
	ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชุมพร.....	122
	ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	129
	ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	135
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
	ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัย อาชีวศึกษาชุมพร.....	139
	ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษา ชุมพร.....	150
	ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	179
	ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	199
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	206
	สรุปผลการวิจัย.....	207
	อภิปรายผล.....	215
	ข้อเสนอแนะ.....	222

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	223
ภาคผนวก.....	230
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	231
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	258
ภาคผนวก ค การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ.....	368
ภาคผนวก ง ประมวลผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	377
ภาคผนวก จ การเผยแพร่งานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์	381
ประวัติผู้วิจัย.....	423

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสำรวจข้อมูลของครูเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560	5
2 TOWS Matrix.....	91
3 ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม.....	92
4 แผนการดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	130
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา.....	140
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน (N = 64)	141
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน (N = 64)	143
8 สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (N=64)	147
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)	148
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)	149
11 สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)	150

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
12	ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (N = 64).....	151
13	ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (N = 64).....	152
14	ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและ สภาพเศรษฐกิจ จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (N = 64).....	156
15	ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก(N = 64)....	157
16	จุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64)	158
17	โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64).....	164
18	การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	167
19	ผลการจำแนกกลยุทธ์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	170
20	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	172
21	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	173
22	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ฉบับสมบูรณ์.....	175
23	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ (N = 7).....	176

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 7).....	177
25	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	179
26	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา	181
27	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก (N = 64).....	182
28	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก	183
29	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา	184
30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก (N=64).....	185
31	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.....	186
32	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา.....	187
33	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) (N = 64).....	188
34	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform).....	189
35	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา.....	190
36	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (N = 64).....	191

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
37	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน.....	192
38	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา.....	194
39	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	195
40	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษ ที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	197
41	สรุปประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 5 กลยุทธ์.....	198
42	แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 5 กลยุทธ์.....	199
43	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	200
44	ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	201
45	ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	202
46	ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	203
47	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา	203
48	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64).....	204
49	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	262

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
50	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	271
51	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพ สังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	288
52	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหาร จัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะ แวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	294
53	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่องกลยุทธ์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัย อาชีวศึกษาชุมพร.....	300
54	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 6 แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	308
55	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 7 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและยกย่องเชิดชู เกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	316
56	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 9 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	325

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
57	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 11 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างร่วมมือในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล.....	334
58	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 13 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน.....	341
59	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 15 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC).....	349
60	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 21 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	362
61	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทสถานศึกษา	390
62	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	391
63	จำนวนแบบตอบรับการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย.....	419
64	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทสถานศึกษา	426
65	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	427

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	23
2	กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	24
3	ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพ สถานศึกษา	30
4	ขั้นตอนการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	65
5	แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	69
6	บทบาทหน้าที่แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC).....	70
7	รูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาเรียน.....	72
8	กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	112
9	กรอบการดำเนินการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร.....	114
10	SWOT Analysis การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร	166

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก ในการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้มีการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยกำหนด หลักการและกรอบแนวคิดให้เน้นการปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ พร้อมทั้งได้เสนอกฎเกณฑ์ ที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบ และพิจารณา ระบบการศึกษาและเรียนรู้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาประเทศซึ่งจะต้องเชื่อมโยงกับ การพัฒนาระบบอื่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกษตรกรรม สาธารณสุข การจ้างงาน เป็นต้น มีเป้าหมายให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ภายในปี 2561 เพื่อให้คนไทยยุคใหม่เป็น บุคคลที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สื่อสาร คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สามารถ ทำงานเป็นกลุ่มพร้อมทั้งเป็นบุคคลที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภูมิใจ ในความเป็นไทยและสามารถก้าวทันโลก ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบต้อง เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 ประเด็น สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนไทยยุคใหม่ ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ ตั้งแต่ปฐมวัย สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถสื่อสาร คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย คำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม ทำงานเป็นกลุ่มได้ มีศีลธรรม คุณธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและภูมิใจในความเป็น ไทย ก้าวทันโลก เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็น สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถทำงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสเรียนรู้อย่างเท่าเทียมเสมอภาค 2) พัฒนาคุณภาพครูให้ เป็นครูยุคใหม่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการ ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับ การเป็นวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งสามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักมาเป็นครูอย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่ เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและ แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกกระบบและ แหล่งเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ เป็นการบริหารจัดการสมัยใหม่ มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง ชุมชน เอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ มีการนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ควบคู่กับ การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเลือกรับบริการ

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนบทบาทครู จากเป็นผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบ และแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน กรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้านความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต บทบาทของครูที่เปลี่ยนแปลงไป ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้มากกว่าครูในศตวรรษที่ 20 โดยจะเปลี่ยนจากการสอนไปสู่การเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา จากถ่ายทอด ความรู้ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวก ความรู้และจากการที่ผู้เรียนเรียนรู้แบบผิวเผินไปสู่รู้จริง เปลี่ยนจากสอนวิชาไปสู่พัฒนาครบด้าน เปลี่ยนจากรู้วิชาไปมีทักษะครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้รู้เป็นผู้เรียนรู้และเปลี่ยนจากครูผู้รอบรู้วิชาเป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของศิษย์เป็น สิ่งสำคัญที่สุด จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การออกแบบการเรียนการสอนจึงต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทบาทของครูในยุคศตวรรษที่ 21 บทบาทของครูจะเปลี่ยนจากผู้ให้ความรู้ เป็นครูผู้อำนวยความสะดวกครูเป็นผู้แนะแนวทางและครูเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าบทบาทใหม่ของครูผู้สอนยุคใหม่ คือการเป็นผู้อำนวยความสะดวกมีบทบาทของครูที่จะต้องเป็นครูผู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ ครูผู้แนะแนวทางการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้เต็มศักยภาพ ครูผู้เสริมแรงหรือสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้เรียนมั่นใจและพัฒนาตนเอง เห็นคุณค่าและความหมายของการเรียนรู้ ครูเป็นผู้ใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน ครูผู้ประเมิน ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ผู้เรียนทราบผลการเรียนรู้ของตนเป็นผู้เรียนรู้ไปพร้อมกับศิษย์ ในการศึกษาความรู้เรื่องใหม่ ๆ หรือพัฒนานวัตกรรมและครูผู้วิจัย ศึกษาปัญหาในชั้นเรียนและแก้ปัญหาโดยการทำวิจัยปฏิบัติการ

จากการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผ่านมา สังคมไทยได้ตระหนักถึงปัญหาของการศึกษาที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่าที่ควร ทำให้คุณภาพของไทยไม่สามารถแข่งขันได้แต่จะทำเฉพาะปฏิรูปการเรียนรู้ก็จะไม่บังเกิดผลเท่าที่ควรจำเป็นต้องปฏิรูปเรื่องอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกันกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเฉพาะการปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประกันเกี่ยวกับคุณภาพของด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์และได้ผลยั่งยืน จึงจำเป็นต้องปฏิรูปทรัพยากร และการลงทุนทางการศึกษา และการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการศึกษาเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคนไทยที่มีคุณภาพและคุณธรรมเข้มแข็ง และแข่งขันได้ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนพบว่า เป็นส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครู และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ปัญหาด้านคุณภาพของครู ที่เกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดี มิได้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงและแบ่งปันความรู้ระหว่างครูแต่ละคนต้องทำงานหนัก มีเวลาในการเตรียมการสอนถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ บางครั้งทำให้ครูไม่มีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาอย่างเต็มที่

ซึ่งทั้งหมดนี้ได้ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของไทย ตกต่ำลงดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษาสมัยใหม่ตามแนวทางการการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมิกลยุทธ์การบริหารจัดการที่จะนำระบบและวิธีการบริหารจัดการแนวใหม่ควบคู่กับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลยุทธ์การบริหารจัดการจะต้องส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูยุคใหม่ให้มีบทบาทเป็นครูผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิด การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนไทยยุคใหม่ตามกำหนดหลักการและกรอบแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจกล่าวได้ว่าพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั่นเองจึงจะถือได้ว่าเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวความคิดในการบริหารจัดการสถานศึกษาสมัยใหม่ สถานศึกษาจึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้มีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้าที่งานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีแนวคิด หลักการในการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งตรงกับ แนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่ต้องการดำเนินการตามกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันของครูซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของครูจากการรวมตัวของครูทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกัน วางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน มีการร่วมมือมีการรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สถานศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ซึ่ง Hord (1997) มองในมุมมองเดียวกันโดยมองการรวมตัวกันดังกล่าวมีนัยยะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครูหรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช, 2555) การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกับการรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่าเป็นการมองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ

ตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามการรวมตัวเพื่อการเรียนรู้สำหรับเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดผลการขับเคลื่อนทั้งระบบภายใน สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ทางวิชาชีพร่วมในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ต้องเริ่ม จากภาวะผู้นำร่วมของครูเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการบริหารจัดการ สถานศึกษาสมัยใหม่เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในประเทศไทยเกิดขึ้นอย่างเป็น รูปธรรมเมื่อปี พ.ศ. 2560 โดย นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ให้นโยบายแก่สถานศึกษาขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มอบนโยบายให้ สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและ บุคลากรอาชีวศึกษา จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และ ให้การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปสู่การปฏิบัติด้านการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ บรรลุเป้าหมาย พัฒนาผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาต่อไป

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้นำแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาใช้ในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2560 พบว่า จากผล การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรยังไม่ส่งผลต่อการพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะที่ประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิตาม ความคาดหวัง ผลการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรเมื่อนำ แนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 13 รายการ คือ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไป สู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ 2) การกำหนดนโยบายแผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 3) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา 5) การสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ 7) การให้คำแนะนำในการดำเนินการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ให้ประสบความสำเร็จ 8) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจ ในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา 9) การพัฒนาครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่จำเป็น ในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 10) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 11) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 12) การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ

การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ 13) การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวม 13 รายการ จากการสำรวจข้อมูลของครูเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการสำรวจข้อมูลของครูเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560

ข้อที่	ความรู้ ความเข้าใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2.23	0.51	น้อย
2	ความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2.15	0.63	น้อย
3	ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	2.20	0.89	น้อย
4	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1.90	0.52	น้อย
5	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	2.65	0.69	พอใช้
6	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	2.80	0.69	พอใช้
7	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	2.03	0.87	น้อย
8	การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	2.40	0.45	น้อย
9	การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	2.45	0.69	น้อย
10	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	2.25	0.41	น้อย
รวม		2.31	0.64	น้อย

ที่มา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการสำรวจข้อมูลของครูเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 ภาพรวมครูมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากเป็นนโยบายใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังไม่มีแนวทางการดำเนินงานหรือแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจนทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีความต้องการในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบผลสำเร็จ จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยใช้หลักการทฤษฎีการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM : Result Based Management) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลักวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เพื่อควบคุมทิศทางการดำเนินงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของกลยุทธ์ เพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน นำสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และนอกจากนี้ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ให้เกิดคุณค่าต่อการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา นำกลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามความคาดหวังต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรที่เหมาะสมควร เป็นอย่างไร
3. การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ทดลองใช้อย่างไร
4. ประเมินผลที่ได้จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
3. เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
4. เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขอบเขตของการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 13 ขั้นตอน 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ 2) การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา 5) การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันอย่างเป็นระบบ 7) การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ 8) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา 9) การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 10) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 11) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอด บทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 12) การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ และ 13) การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประกอบด้วย

2.1 สภาพแวดล้อมภายใน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2. ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

2.2 วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

2.3 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3. ตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4. ตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ตรวจสอบยืนยันคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation เป็นเกณฑ์การประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) (สุนิษา สาลีพวง, 2556 : 207)

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. การทดลองใช้ตามแผนดำเนินการทดลอง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1 ประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์

2.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ผลการประเมินสมรรถนะ ของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3. ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยการใช้แบบสอบถาม ประชากร คือ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยการใช้แบบสอบถาม ประชากร คือ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ประชากรในการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยการใช้แบบสอบถามของขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) และวิเคราะห์ TOWS Matrix ประชากร คือ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวนรวมทั้งสิ้น 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน

2.2 หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 9 คน

2.3 นักวิชาการที่เป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 1 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบยืนยันคุณภาพของร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีความรู้มีความรู้ในด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จำนวน 5 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ประชากรในการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ครั้งนี้ ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ประชากรในการประเมินผลกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประเมินคุณภาพโดยใช้แบบสอบถาม และแบบติดตามผลการดำเนินงาน ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. สมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3. ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ในปีการศึกษา 2560 – ปีการศึกษา 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **กลยุทธ์** หมายถึง การคิดอย่างมีระบบโดยใช้ขีดความสามารถสูงสุดและมากที่สุดที่จะกระทำได้ในด้านแนวคิดการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ทำให้องค์กรมีกรอบทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการหรือการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สร้างโอกาสให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นและทำให้ลดโอกาสความล้มเหลวให้น้อยลง กลยุทธ์ทำให้สถานภาพขององค์กรมีความเข้มแข็ง ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารใช้กลยุทธ์เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและเลือกทางเลือกที่จะก่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย

2. **การบริหารเชิงกลยุทธ์** หมายถึง กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและมุ่งทำในสิ่งที่เห็นว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่วางไว้ประกอบด้วย การกำหนดแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์

3. **วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร** หมายถึง สถานศึกษาอาชีวศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86000 เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4. **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)** หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มีการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการ

เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

5. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ตามแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(1) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้

(2) การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(3) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(4) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

(5) การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(6) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันอย่างเป็นระบบ

(7) การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ

(8) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา

(9) การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(10) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

11) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอด บทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(12) การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้

(13) การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2) ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกได้ 7 ขั้นตอน ได้แก่

(1) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(2) วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

(3) ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

(4) วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข

(5) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

(6) ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

(7) สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

6. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมภายใน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(2) ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2) สภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ

(2) ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

7. ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง ข้าราชการครู ครูพิเศษสอน ที่สอนประจำในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนในปีการศึกษา 2560-2561

8. การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง การนำข้อมูลจากการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

9. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้วย SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภาวะคุกคาม ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

10. วิเคราะห์ TOWS Matrix หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เชิงรับ (WT) กำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

11. การตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation เป็นเกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ (สุนิษา สาลีพวง, 2556 : 207)

12. กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและมาตรฐานสากล ซึ่งกลยุทธ์ประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการ ตัวชี้วัด

13. ผลการดำเนินงานของแผนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง ผลของการดำเนินงานของแผนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ประกอบด้วยผลการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพครู และด้านการพัฒนาคุณภาพเครือข่ายการจัดการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

14. การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หมายถึง การประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร หลังจากการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรประกอบด้วยประเมิน 3 ด้าน ได้แก่

1) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

(1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

(2) ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2) ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครู จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3) ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4) ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

15. ผู้เรียน หมายถึง นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมให้ครูนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบการจัดการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามความคาดหวัง

3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาและสถานศึกษาทั่วไปสามารถนำผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ไปใช้ประยุกต์หรือปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

4. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เผยแพร่ขยายผลในการกำหนดนโยบายหรือปรับปรุงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีหลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปแนวคิดสำคัญในแต่ละประเด็นเพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยสาระสำคัญประกอบด้วยเนื้อหา คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
3. แนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์
6. บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ การบริหารจัดการเป็นงานของผู้บริหารหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยได้ประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ดังนี้

กิฟฟิน (Griffin, 1997: 4) กล่าวว่า การบริหาร (Management) หมายถึง การทำหน้าที่ต่างๆ ที่ได้กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) ซึ่งเป็นการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2548:18-19) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือการรวมของการทำกิจกรรมที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก (Leading/Directing) และการควบคุม/ติดตาม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันโดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสู่จุดมุ่งหมายสำคัญและการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามต้องการ

นอกจากนี้นักการศึกษาอื่น ดังเช่น จันทราณี สงวนนาม (2551: 23-25) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

หรือเป้าหมายที่วางไว้ย่อมมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ตรงกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นารี (2553: 1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้เทคนิคการทำงานและวิธีการต่าง ๆ

จากความหมายของการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นทำงาน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เทคโนโลยีและเทคนิคที่หลากหลาย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีระเบียบตลอดจนใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการหรือองค์ประกอบของการบริหารจัดการ ที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

Koontz & Wehrich (1990) กล่าวว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดสรรบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)

Dessler (2004) กล่าวว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเรียกว่ากระบวนการบริหารแบบ POLC

คูทซ์และโอ คอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell, 2001: 9) ได้กล่าวว่ากระบวนการในการบริหารประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ซึ่งต้องดำเนินการตามลำดับเป็นกระบวนการ แต่ละขั้นตอนจะเกี่ยวข้องกัน แต่จะแยกหน้าที่กันตามภารกิจของงานที่ดำเนินการ มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์การ
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และหลักการบริหารมาจัดการเพื่อที่จะทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน
3. การจูงใจ (Motivating) เป็นบริหารจัดการโดยการอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำการดำเนินการ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด

ดูบริน (Dubrin, 2010: 12-13) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับหน้าที่การบริหารไว้คล้ายกับนักการศึกษาหลายท่าน แต่ได้รวมขั้นตอนที่การดำเนินงานคล้ายกันไว้ด้วยกัน เช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมไว้ในด้านการจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) ไว้ในการวางแผน (Planning) การตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ รวมไว้ในด้านการนำ (Leading) โดยกระบวนการบริหารมีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานและวางแผนงานดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กร การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์การดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ รวมทั้งการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดการทรัพยากรและการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยการจัดทำแผนภูมิปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงาน การจัดทำมาตรฐานเพื่อกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การจัดระบบทรัพยากรในองค์กรและการกำหนดภารกิจขององค์กร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การจูงใจ การอำนวยความสะดวก และการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กรที่วางไว้ ประกอบด้วย การตรวจสอบติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 13 – 14) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร เป็นการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ในกิจกรรมการบริหารเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่บริหาร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

หน้าที่ในการบริหาร 4 ประการดังกล่าว มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อมีการวางแผนแล้วก็จะต้องมีการจัดสรรหน้าที่ให้ใครทำหน้าที่อะไรบ้าง แล้วขั้นต่อไปจึงมีการสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติตามแผน โดยขั้นตอนสุดท้ายคือการควบคุม ตรวจสอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งขั้นตอนการบริหารทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ทรัพยากรข้อมูล (Information Resources) ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ซึ่งรายละเอียดของหน้าที่การบริหารทั้ง 4 ประการ มีดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรในอนาคต และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้บริหารวางแผนองค์กรเพื่อเหตุผล 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต 2) เพื่อกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) เพื่อกำหนดทรัพยากรขององค์กร

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นกระบวนการออกแบบงาน การจัดสรรทรัพยากรและการประสานกิจกรรมการทำงานของหน่วยงาน และเป็นกระบวนการตัดสินใจว่าใครจะทำงานหน่วยงานใด เป็นการใช้บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน (Staffing)

3. การนำ (Leading) เป็นการจูงใจหรือชักนำให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้หลักการจูงใจที่ดีและต้องมีการสั่งการที่เหมาะสม โดยการกระตุ้นจูงใจให้ใช้ความพยายามปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4. การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนการติดตามการทำงานโดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การ เป็นกระบวนการติดตาม วัดผลการทำงาน และการแก้ไข เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ การควบคุมมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การกำหนดมาตรฐานการทำงานขององค์การ
- 2) การวัดผลการทำงานแล้วเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
- 3) การปฏิบัติการแก้ไขสิ่งที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 4) การปฏิบัติการแก้ไขมาตรฐานเพื่อความเหมาะสม

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2556: 2-3) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการบริหารไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน (Planning) 2) ขั้นตอนการจัดองค์การ (Organizing) 3) ขั้นตอนการนำ (Leading) 4) ขั้นตอนการควบคุม (Controlling)

วรนารถ แสงมณี (2553: 10-1) กล่าวว่า องค์การทุกองค์การจำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการ (Management Process) โดยผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการ ซึ่งอาจเรียกว่า “หน้าที่ด้านการจัดการ” (Management Function) ประกอบด้วย 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดรูปองค์การ (Organizing) การอำนวยการหรือการนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

เดมมิ่ง (Deming, 1995) ได้เสนอวงจรที่พัฒนามาจากการคิดค้นโดยวอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท (Walter Shewhart) วงจรนี้เป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ เอ็ดวาร์ด เดมมิ่ง (W. Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพนำมาเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้นและสามารถนำมาใช้ได้กับการบริหารทุกกิจกรรม ขั้นตอนการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การจัดทำหรือการวางแผน (Plan)
 - 1.1 กำหนดวัตถุประสงค์หลักหรือเป้าหมายของการบริหารองค์การ
 - 1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุหรือให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
 - 1.3 กำหนดวิธีดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.4 กำหนดผู้รับผิดชอบงบประมาณ และระยะเวลาที่เหมาะสม
2. การปฏิบัติตามแผน (Do)
 - 2.1 ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้
 - 2.2 ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินงานตามแผน
 - 2.3 ดำเนินการตามระยะเวลาและงบประมาณที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. การตรวจสอบติดตามและประเมินผลตามแผน (Check)
 - 3.1 กำหนดวิธีการ/รูปแบบการประเมินให้เหมาะสม
 - 3.2 ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่
 - 3.3 ตรวจสอบว่าค่าที่วัดได้อยู่บนเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่
 - 3.4 ตรวจสอบผลการประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่
4. การปรับปรุงแก้ไข (Act)
 - 4.1 หากการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามแผนที่วางไว้ให้หาทางปรับปรุงแก้ไข

4.2 ระดมสมองเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่พบและหาทางเสริมข้อดี/จุดแข็งเพิ่มขึ้น

4.3 นำผลจากการระดมสมองเสนอฝ่ายบริหารเพื่อพิจารณาสำหรับวางแผนครั้งต่อไป

สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารจัดการหรือองค์ประกอบของการบริหารจัดการ ที่นักวิชาการได้เสนอแนวคิด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแผนงาน และโครงการล่วงหน้าเพื่ออนาคต 2) ขั้นการจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างการบริหาร จัดระบบงาน และกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 3) ขั้นการอำนวยการ (Directing) คือ การสั่งการและมอบหมายงาน 4) ขั้นการประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน 5) ขั้นการควบคุมงาน (Controlling) คือ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายการจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการกำหนดรูปแบบของกลยุทธ์ในระยะยาว เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและสร้างกลยุทธ์ให้กับองค์กร เนื่องจากกลยุทธ์จะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะการณ์ปัจจุบันไปสู่สภาวะการณ์ที่ดีขึ้นในอนาคตซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

Robbin และ Coulter (2002) ได้ให้ความหมาย การจัดการเชิงกลยุทธ์ว่า หมายถึงกลุ่มของการตัดสินใจและการดำเนินการเพื่อบ่งชี้ผลการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

Pearce และ Robison (2009) การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือชุดของการตัดสินใจ และการกระทำที่ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Pitts และ Lei (2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นความคิด แผนงานและการกระทำที่องค์กร นำมาใช้ก่อให้เกิดผลสำเร็จได้เปรียบคู่แข่ง

Schermerhorn (2002) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Wheelen และ Hunger (2006) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ว่าหมายถึง การตัดสินใจในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานระยะยาว

ประยงค์ เนาวบุตร (2554 : 5) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยความคิดที่เป็นกลยุทธ์ วิธีการ หรือกระบวนการในการดำเนินงานที่สำคัญประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553: 20) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การบริหารกระบวนการในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนหนึ่งคือ การกำหนดแผนทิศทางและอีกส่วนหนึ่งเป็นการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุสู่แผนทิศทางที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแผนกลยุทธ์ถือเป็นองค์ประกอบแรกในการบริหารเชิงกลยุทธ์

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัย ทัศนคติของผู้นำ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าเหมาะสมกับองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักบริหารกำหนดทิศทางขององค์กร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process)

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) และส่วนที่ว่าด้วยการดำเนินการ (Implementation) เพื่อให้แผนดังกล่าวสำเร็จลุล่วง ในการดำเนินการดังกล่าว ทรัพยากรจะถูกจัดสรรเพื่อให้มีการใช้ในรอบที่มีทิศทางแน่นอน ทั้งเรื่องเวลาเพื่อให้มีความสัมพันธ์ต่อกันในการผลักดันองค์กรไปสู่ทิศทางที่มีการวางกรอบไว้ แม้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีกรอบกำหนดไว้เป็นระบบเพื่อให้มีการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเอื้ออำนวยต่อกันก็จริง แต่ก็ได้เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังจะเห็นได้ว่าภารกิจ (Mission) ที่ถูกต้องจะกำหนดไว้ในลักษณะที่เป็นนามธรรม เพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการตีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตระยะยาวได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีลักษณะเป็นการบริหารบนพื้นฐานของการมีดุลยภาพ (Balance) ระหว่างกรอบทิศทางและความยืดหยุ่นในการปรับตัว

การบริหารเชิงกลยุทธ์ หากมีการดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นระบบแล้ว จะเป็นการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง เพราะเป็นการบริหารที่มีลักษณะเป็นทั้งการป้องกันปัญหาโดยมีแผนทิศทางรองรับ และมีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เนื่องจากเป็นลักษณะการบริหารอย่างเป็นระบบ (Systemic Management)

องค์ประกอบของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและธุรกิจส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับระบบการจัดการ อีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากขึ้นอยู่กับทัศนคติ หรือวัฒนธรรมในการบริหารองค์กร หรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญก็คือ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ หัวใจของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จึงมีใจอยู่ที่การสร้างแผนกลยุทธ์ที่ดี หรือสร้างระบบการบริหารที่ดี แต่อยู่กับองค์ประกอบของการสร้างบุคลากรให้มีวัฒนธรรมในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategist) มากกว่า การคิดในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จึงถือเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพราะถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับคุณภาพบุคลากร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารการจัดการ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 19-20) กล่าวว่าว่าการบริหารกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นขั้นตอนของการวางแผนสำคัญที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่จะบอกทิศทางขององค์กรกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์ที่จะใช้ในการแข่งขัน

2. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ขั้นตอนนี้จะเน้นการวางแผนดำเนินงานและการนำแผนงานต่าง ๆ นั้นไปปฏิบัติ แต่การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้ให้บรรลุผล

ก็จะต้องเตรียมความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ คือปัจจัยด้านบุคลากร โครงสร้างขององค์การ ระบบงานต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่นั่นบังเกิดผล

3. การติดตามและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) จะเป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ในแผนกลยุทธ์ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม

งานทั้ง 3 ขั้นตอนจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกันไป และมีความสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2551 : 19-20) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) มีส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

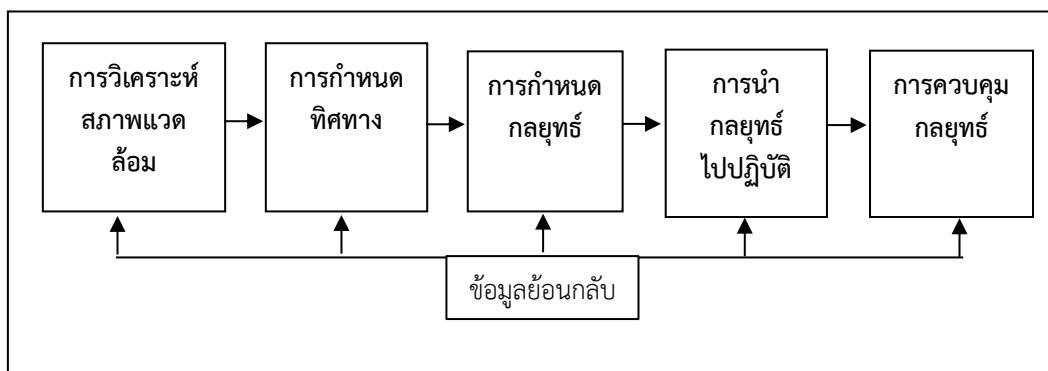
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) นักกลยุทธ์ (Strategist) จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ขององค์การ โดยทำการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่า “การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)” ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set Organization Direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผล เพื่อให้ใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์การ โดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมายขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หมายถึงการนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การ ตั้งแต่กลยุทธ์องค์การ กลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์ตามหน้าที่

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึงการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนด ขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดโครงสร้างบุคลากรและการประสาน งานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation and Control) หมายถึงการติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ : 2551 : 19-20)

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553: 282-284) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) นั้นถือเป็นแนวทางการบริหารที่เป็นระบบ โดยแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) สู่เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ในกรอบของทิศทางเชิงกลยุทธ์หรือที่เรียกว่า “ภารกิจ” (Mission)

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่น ๆ (2548: 18-19) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ว่ากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process) มี 5 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง-จุดอ่อน” ภายในองค์กร และ “โอกาส-ภัยอุปสรรค” จากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะยาวที่ผ่านมาและที่จะเป็นปัจจัยเงื่อนไขในอนาคต

2. การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) ในขั้นตอนนี้จะมีการจัดวางทิศทางขององค์กรภาครัฐจะมีมุมมองที่ต่างกัน ดังนี้

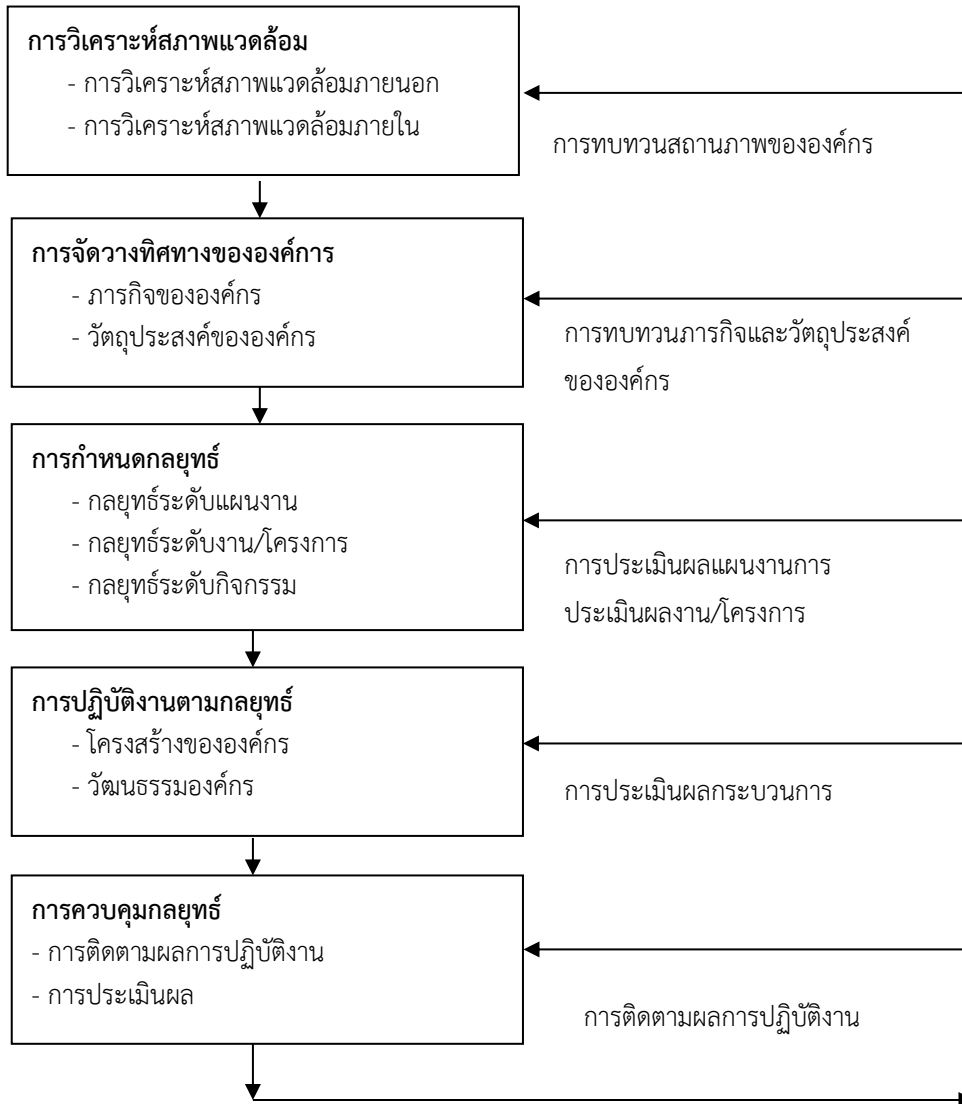
- 2.1 ในองค์กรภาครัฐ จะพิจารณาภารกิจขององค์กร (Organizational Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กร และเป้าประสงค์ขององค์กร และเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์กร

- 2.2 ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนนั้น จะพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร (Organization Vision) ซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการไปให้ถึง ภารกิจขององค์กร และวัตถุประสงค์ขององค์กรตามลำดับ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ

4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Controlling) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 2 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2548 :19)

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2553: 28-29) ได้กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) หมายถึง การจัดการธุรกิจอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตไว้ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาสและอุปสรรคที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กรสำหรับกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันของธุรกิจ แล้วกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถนำไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุทิศทางตามที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ จึงเป็นการบริหารโดยคำนึงถึง

1. ลักษณะการดำเนินงานขององค์กร
2. สภาพแวดล้อม
3. การจัดสรรทรัพยากร

4. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์

1. การวางแผน (Strategic Formulation)
2. การนำแผนไปปฏิบัติ (Strategic Implementation)
3. การติดตามและประเมินผล (Evaluation Control)

เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo & Peter, 1991) ให้ความหมายว่า การจัดการกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรสามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และได้เสนอขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม พิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ภายในองค์กร และโอกาส อุปสรรคจากภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) ตัวชี้วัดทิศทางขององค์กรมี 2 ตัว คือ ภารกิจ (Mission) ขององค์กร ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีองค์กรและวัตถุประสงค์ (Objective) ขององค์กร ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับ

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) ในการกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ จาก การวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์คำถามวิกฤติ (Critical Question Analysis) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT Analysis) หรือวิธีเมตริกซ์ของกลุ่ม BCG (Boston Group Growth-share Matrix)

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์

ขั้นที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) การติดตามผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลสำเร็จขององค์กรเป็นการควบคุมเชิงกลยุทธ์

จากแนวคิดนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปคุณลักษณะสำคัญของผู้วิจัยสรุปกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่นำไปใช้ในสถานศึกษา ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สถานศึกษาจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ขององค์กร โดยทำการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่า “การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)” ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อให้ใช้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของ

องค์การ โดยที่การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาสามารถกระทำได้ในลักษณะของการกำหนดภารกิจ และการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษา

3. การกำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ โดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การ ตั้งแต่กลยุทธ์องค์การ กลยุทธ์ธุรกิจ และกลยุทธ์ตามหน้าที่

4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการและประเมินผลสำเร็จขององค์กร การติดตามและตรวจสอบ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุง และพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริง เพื่อองค์การจะได้คุณค่าสูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนทำการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่าประสบผลสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป

ระบบการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึง ระบบการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน การพัฒนาสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ซึ่งจะทำให้เกิดคุณลักษณะ ต่อการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอันเป็นเป้าหมาย ปลายทางของการจัดการศึกษา ระบบบริหารจัดการ ซึ่งได้รับการยอมรับว่า เป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award TQA) มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กรรอบในการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ให้มีคุณภาพสำหรับการยกระดับสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล จึงประยุกต์มาจากแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ใน 2 ระดับ คือ นำประเด็นตามข้อคำถามของเกณฑ์มาแปลงเป็นกลไก ในการพัฒนาการบริหารจัดการของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล ได้สรุปการบริหารจัดการระบบคุณภาพสถานศึกษา เกี่ยวกับหลักการและแนวคิด และแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการระบบคุณภาพสถานศึกษา ไว้ดังนี้

หลักการและแนวคิด (Core Value and Concepts)

หลักการและแนวคิดของการบริหารจัดการระบบคุณภาพสถานศึกษาใช้หลักการกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ มีพื้นฐานจากแนวคิดและค่านิยมหลัก 11 ประการ ดังนี้

1) การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม (Visionary Leadership) ผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน และมีการสื่อสารทิศทาง วิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และสร้างแรงจูงใจกระตุ้นบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2) การศึกษาที่ยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง (Learning-Centered Education) สถานศึกษา มุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้ และความต้องการของผู้เรียน ความต้องการคุณลักษณะของ

ผู้เรียนในอนาคตของสังคมโลก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความพึงพอใจของผู้เรียน และแปลงความต้องการเหล่านั้น มาเป็นหลักสูตร และการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับสถานศึกษา มาตรฐานสากล

3) การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคล (Organizational and Personal Learning) สถานศึกษาจัดระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้รายบุคคล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และส่งผลให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้เรียน

4) การให้คุณค่ากับคณะครู บุคลากร และผู้มีส่วนร่วม (Valuing Faculty, Staff and Partners) สถานศึกษาแสดงถึงการเห็นคุณค่าของครูและบุคลากร โดยการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ฯลฯ จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

5) ความคล่องแคล่ว กระจือรื้อรัน (Agility) ความคล่องแคล่ว กระจือรื้อรันเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำให้สามารถลดรอบเวลาและต้นทุนในการพัฒนาคุณภาพ

6) การมุ่งอนาคต (Focus on The Future) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและส่วนแบ่งทางการศึกษา ตลอดจนการจัดหลักสูตรที่สนองต่อความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สถานศึกษาจึงต้องมีแนวคิดที่มุ่งอนาคตอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ โดยการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร สร้างโอกาสทางนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เตรียมตัว

7) มุ่งสู่อนาคตที่เป็นเป้าหมายทางเลือกอย่างเหมาะสม การจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Managing for Innovation) สถานศึกษาต้องแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดนวัตกรรมของหลักสูตรการจัดการกระบวนการเรียนรู้และการบริการให้เกิดกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

8) การบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูลจริง (Management by Fact) สถานศึกษาได้วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้มากที่สุด ซึ่งการบริหารระบบพื้นฐานข้อมูลจริงนี้ จะมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุงผลการดำเนินการ และการเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือระดับเทียบเคียงของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

9) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ/สังคม และเป็นพลเมืองดี (Public/Social Responsibility and Citizenship) สถานศึกษามีบทบาทในการรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ด้วยการมุ่งเน้นการดูแลสุขภาพอนามัย สภาพแวดล้อมของชุมชน และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รวมทั้งบุคลากรของสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อสาธารณะ

10) การมุ่งเน้นผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า (Focus on Result and Creating Value) สถานศึกษาได้วางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์ ที่สำคัญในทุกระดับงานที่แสดงให้เห็นว่ามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและผลสำเร็จของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ

11) มุมมองเชิงระบบ (System Perspective) สถานศึกษาสร้างระบบบริหารจัดการที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติงาน กระบวนการตัวชี้วัดและกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของสถานศึกษา

องค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา .

องค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา จากแนวคิดและค่านิยมหลัก 11 ประการ เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติการที่เป็นเลิศและมาตรฐานของสถานศึกษา ได้ถูกนำมาผนวกเป็นองค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา 7 ด้าน คือ

- 1) การนำองค์กร (Leadership)
- 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus)
- 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)
- 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus)
- 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management)
- 7) ผลลัพธ์ (Performance Results)

องค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาขึ้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. การนำองค์กร (Leadership) การบริหารจัดการเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นนำการกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผลการดำเนินการที่คาดหวังของสถานศึกษาของผู้นำระดับสูง รวมทั้งระบบธรรมาภิบาลของสถานศึกษา และการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การวัดผลการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรม และวิธีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

3. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและครอบคลุมวิธีการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงวิธีการที่สถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียน และ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศนี้เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาส ในการสร้างนวัตกรรม สถานศึกษามาตรฐานสากล

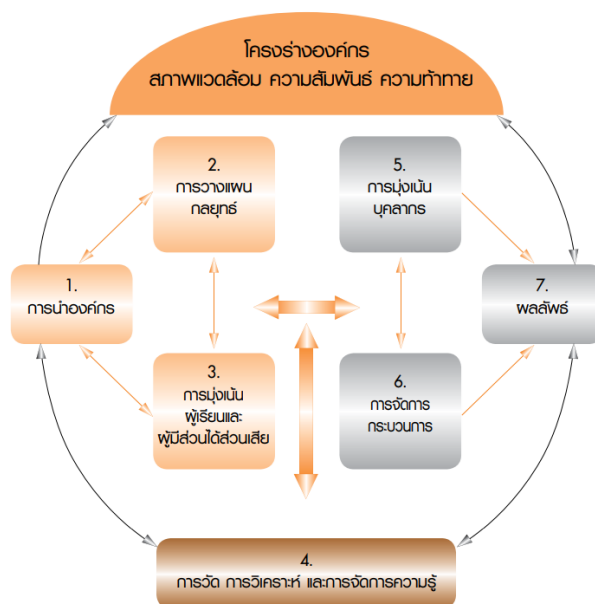
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง การทบทวนผลการดำเนินการ และใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุง ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของ สถานศึกษา การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์จัดการ

5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการผูกใจ การพัฒนา และการจัดการบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึง การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะ ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

6. การจัดการกระบวนการ (Process Management) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลัก และระบบงาน และการออกแบบการจัดการ และปรับปรุงกระบวนการ ที่สำคัญเพื่อนำระบบงานไปใช้สร้างคุณค่าให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสถานศึกษาประสบความสำเร็จรวมทั้งการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

7. ผลลัพธ์ (Performance Results) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer-Focused Outcomes) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ และการเงิน (Budgetary and Financial, Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร (Workforce Outcomes) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Effectiveness Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร (Leadership Outcomes) นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและบริการในลักษณะเดียวกัน โดยจะแสดงข้อมูลสำคัญของระดับ (Levels) แนวโน้ม (Trends) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effective) ในรอบเวลา (Cycle Time) ของการดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจประเมินจะเป็นสารสนเทศ ตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อประเมินปรับปรุง กระบวนการจัดการศึกษาและบริการโดยมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ของ สถานศึกษา

ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน มีความเชื่อมโยงเพื่อขับเคลื่อนให้ระบบการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสู่ความเป็นเลิศและมาตรฐาน แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา

ความเชื่อมโยงสัมพันธ์และการบูรณาการขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้านจะเริ่มจากการนำองค์กร (ด้านที่ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (ด้านที่ 2) และการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ด้านที่ 3) ประกอบกันเป็นกลุ่มของการนำองค์กรว่าการนำองค์กรต้องมุ่งที่กลยุทธ์และผู้เรียน ผู้บริหารระดับสูง หรือฝ่ายบริหารของสถานศึกษา ต้องกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามทิศทางที่กำหนดไว้ การมุ่งเน้นบุคลากร (ด้านที่ 5) การจัดการกระบวนการ (ด้านที่ 6) และผลลัพธ์ (ด้านที่ 7) ประกอบกันเป็นกลุ่มผลลัพธ์ โดยบุคลากรและกระบวนการที่สำคัญมีบทบาททำให้การดำเนินการสำเร็จและนำไปสู่ผลการดำเนินการ โดยรวมขององค์กร (สถานศึกษา) ส่วนการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (ด้านที่ 4) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิผลและมีการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยใช้ระบบที่ใช้ข้อมูลจริงและองค์ความรู้เป็นแรงผลักดัน การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เป็นพื้นฐานของระบบการจัดการผลการดำเนินการโดยรวม 4) อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่สำคัญของสถานศึกษา เช่น จำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบต่าง ๆ ห้องปฏิบัติการ สนามกีฬา ห้องสมุด อุปกรณ์เทคโนโลยี อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เป็นต้น 5) กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของสถานศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงานตามระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและมาตรฐานจะต้องดำเนินการและสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีแนวทางการดำเนินการของสถานศึกษาหรือนำแนวทางการดำเนินการไปปรับใช้ตามบริบทและศักยภาพของแต่ละสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. การนำองค์กร (Leadership) สถานศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านการนำองค์กร โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กำหนดค่านิยมของสถานศึกษาในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่ผู้นำขององค์กรนี้ในอนาคตผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของสถานศึกษาแบบสองทิศทาง อย่างหลากหลายรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปรับปรุง ผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีจริยธรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ในสถานศึกษาแบบสองทิศทาง เพื่อสร้างความรักและผูกพันของบุคลากรกับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเชิงรุกในการสร้างแรงจูงใจและสื่อสาร การตัดสินใจที่สำคัญให้บุคลากรทราบเพื่อการปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพ ให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีกับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดผลการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่ากับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสถานศึกษาทบทวนผลการดำเนินการของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยนำผลการประเมินการดำเนินงานมาเทียบกับเป้าหมาย ของตัวชี้วัดในแผน ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำในด้านการเงิน ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการตัดสินใจ ที่เกิดจากการบริหารจัดการ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษามีนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารและบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระ ผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษายึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปพัฒนาและปรับปรุงระบบการนำองค์กร

สถานศึกษาระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อ การบรรลุวัตถุประสงค์ หรือผลการดำเนินการของสถานศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดมาตรการ กระบวนการ ตัวชี้วัด และเป้าประสงค์ในการจัดการความเสี่ยงที่คาดการณ์หรือที่เกิดขึ้นแล้วในการดำเนินการและการให้

บริการของสถานศึกษาและกำกับดูแลให้บุคลากรทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดดำเนินการส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรทำงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ กำกับดูแลและดำเนินการต่อการประพฤติปฏิบัติที่ขัดต่อกฎระเบียบ ข้อบังคับ และหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร

สถานศึกษากำหนดชุมชนที่สำคัญและกิจกรรมที่สถานศึกษาจะเข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนนั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่สำคัญ การสนับสนุนจากชุมชนที่สำคัญ สถานศึกษาดำเนินการอย่างไรในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญต่อสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีวิธีการเลือกชุมชนที่สำคัญต่อสถานศึกษา และกำหนดกิจกรรมที่สถานศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนนั้น ๆ อย่างไร ชุมชนที่สำคัญของสถานศึกษามีอะไรบ้าง ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนนั้นอย่างไร

2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณาสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวัง ตอบสนองความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ต่อโอกาสในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่จะสะท้อนได้ว่าสถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย หรือตัวเลขที่สถานศึกษาต้องการจะบรรลุของตัวชี้วัด โดยควรนำผลการดำเนินการของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Baseline data) ไปเทียบเคียงกับเป้าหมายที่กำหนด กำหนดกรอบระยะเวลาของโครงการ/กิจกรรมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

3. การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Student and Stakeholder Focus) สถานศึกษามีแนวทางดำเนินการด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสำรวจ ตรวจสอบ พันธกิจของสถานศึกษาเพื่อนำมากำหนดผู้เรียน กลุ่มผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุผู้เรียน กำหนดกลุ่มผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการจัดทำฐานข้อมูลของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน และในอนาคต รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติมและทบทวนปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความเป็นปัจจุบัน จำแนกกลุ่มผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาจากความท้าทายเชิงกลยุทธ์ นวัตกรรม โครงสร้างประชากร สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคำนึงถึงบริบทความพร้อมของสถานศึกษาด้วย กำหนดกลยุทธ์ วิธีการรับฟัง และเรียนรู้ความต้องการคาดหวังของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในอดีตปัจจุบันของสถานศึกษา คู่เทียบเคียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาประเด็นความต้องการและนำข้อมูลไป ปรับกระบวนการทำงาน และการให้บริการให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาของสังคมโลก

จัดทำข้อมูลผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยใช้ข้อมูลด้าน ความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในอดีตและปัจจุบัน กำหนดและจำแนกข้อมูลเชิงความต้องการเชิงพฤติกรรม เชิงจิตวิทยา จากระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างรอบด้าน จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างหลากหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อเรียนรู้ความต้องการใหม่ ๆ ของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดระบบบริการ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

การให้บริการการรับฟัง การรับข้อร้องเรียนโดยเปิดช่องทางเลือกหลายช่องทางที่สะดวก รวดเร็ว สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและนำไปกำหนดเป็นตัวชี้วัด การดำเนินงานโดยประกาศให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ (4) สถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อให้แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและช่องทางที่ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียติดต่อประสานงาน กับสถานศึกษา ทันกับความต้องการและทิศทางของการจัดการศึกษาอยู่เสมอ

สำรวจพันธกิจเพื่อระบุคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและบริการที่จะวัดความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษา กำหนดวิธีการและเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน บริการ แต่ละประเภท รวมถึงกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันต่อสถานศึกษาของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การบริการในแต่ละประเภท รวมทั้งการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการในอนาคต นำข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการบริการ อันเป็นการสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาและนำไปเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่แข่งนำข้อมูลเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้นรวมทั้งเพื่อให้เกิดนวัตกรรม และเพิ่มความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ นำสารสนเทศที่ได้มาจำแนกกลุ่มผู้ใช้บริการซึ่งได้แก่ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน การจำแนกกลุ่มอาจแบ่งได้ดังนี้

- ตามลักษณะภูมิศาสตร์ (Geographic Segmentation) เช่น ประเทศ ภาค จังหวัด อำเภอ และตำบล
- ตามหลักประชากรศาสตร์ (Demographic Segmentation) เช่น ภาษา เพศ เชื้อชาติ ครอบครัว รายได้ การศึกษา และอาชีพ
- ตามหลักจิตวิทยา (Psychographic Segmentation) เช่น ทักษะคติ วิธีในการดำเนินชีวิต และความเชื่อ
- ตามพฤติกรรม (Behavioristic Segmentation) การใช้บริการ การจำแนกกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีในอนาคต
 - ปัจจัยประเด็นความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
 - สภาพสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้าน การรับผู้เรียนของสถานศึกษาเทียบเคียง ทบทวนกลยุทธ์
 - การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมาย จากการวิเคราะห์โดยกำหนดระยะเวลา การพัฒนาให้ชัดเจนทั้งระยะสั้น ระยะยาว เพื่อรองรับกลุ่มผู้ใช้บริการในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ประชาสัมพันธ์บริการที่เกิดขึ้น คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ

4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management) สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยคัดเลือก รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่จะนำไปติดตามผล การดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น ข้อมูลผลการดำเนินการจากแผนงาน/โครงการ และผลการใช้งบประมาณ

ข้อมูลความต้องการ/ความพึงพอใจ/การร้องเรียนจากผู้รับบริการ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เช่น ความพึงพอใจของบุคลากร ข้อมูลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ข้อมูลจากการทำ Benchmarking และการศึกษา Best Practices จากสถานศึกษา/สถาบันคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศ นำผลการวิเคราะห์มาทบทวนเพื่อหาจุดบกพร่องการปฏิบัติงานแล้ววิเคราะห์/ค้นหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของการบริหาร และการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้น ทบทวนวิธีการระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ทันต่อระบบการวัดผลการดำเนินการให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

วิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ โดยดูขีดความสามารถขององค์กรเปรียบเทียบกับสถานศึกษาคู่แข่งที่มีบริบทที่ใกล้เคียงกัน และมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าจัดลำดับความสำคัญสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและอย่างก้าวกระโดดโดยข้อมูลที่น่ามาใช้เปรียบเทียบนั้นอาจพิจารณาได้ทั้งที่เป็นผลการดำเนินงานโดยรวม และผลการดำเนินงานที่เป็นรายการกระบวนการสื่อสารผลการวิเคราะห์และทบทวนให้บุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา รับรู้ เข้าใจในผลการวิเคราะห์และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่ต้องการใช้ ได้แก่ ข้อมูลของการติดตามและทบทวนการดำเนินงานของสถานศึกษาข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับปัจจัย แนวโน้มการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวางแผน ทบทวนยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ ข้อมูลในการเรียนรู้รับฟังและขอรับบริการของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ ข้อมูลการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร โดยรวบรวมข้อมูลจากทุกแหล่งไว้ในที่เดียวกัน และต้องมีการสำรองข้อมูลไว้ด้วย ดำเนินการประมวลผลแบบ Real Time เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยมากที่สุด ติดตั้งระบบป้องกันข้อมูลสูญหาย และข้อมูลถูกทำลาย เพื่อให้สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทุกเวลาที่ต้องการ กำหนดระดับการเข้าถึงข้อมูลได้ และรูปแบบของข้อมูลตามความต้องการใช้ข้อมูล โดยออกแบบระบบการเข้าใช้และเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศในระดับต่าง ๆ ประเมินและปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึง Hardware และ Software เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางของสถานศึกษา

ตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำไปใช้งานได้ง่าย รวมทั้งมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สร้างระบบดูแลรักษาอุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย เชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต ให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวอยู่เสมอ จัดทำอุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล เป็นโปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์และสามารถประยุกต์กับโปรแกรมอื่นได้สะดวก สร้างกระบวนการจัดการความรู้ โดยมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) บ่งชี้ความรู้และข้อมูล (2) สร้างและแสวงหาความรู้ (3) จัดเก็บองค์ความรู้ (4) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้ (6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (7) การเรียนรู้

5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) สถานศึกษามีแนวทางดำเนินการด้านการมุ่งเน้นบุคลากร โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเสมอภาค ความโปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่มทุกระดับนำผลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายสวัสดิการ การให้บริการ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน คำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัดนี้สู่ระดับบุคคล ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมิน และผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้รางวัลจูงใจ และการบริหารบุคคลอื่น ๆ การจัดระบบยกย่องชมเชย การให้รางวัลโดยกำหนดหลักเกณฑ์ ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดหลัก คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสื่อสารหลักเกณฑ์การยกย่อง ชมเชย จูงใจให้กับบุคลากรได้รับทราบทั่วทั้งสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ได้รับการยกย่องชมเชยในระดับสถานศึกษา ให้ได้รับโอกาสนำเสนอและเผยแพร่ผลงานในระดับที่สูงขึ้น

จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม ของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร โดยวิเคราะห์ความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสำเร็จ ตามกลยุทธ์ ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากร ความต้องการ ของบุคลากร การถ่ายทอดความรู้จากผู้ปฏิบัติที่จะลาออกหรือเกษียณอายุ และความก้าวหน้าในการทำงาน วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และนำปัจจัยนั้นมากำหนดเป็นตัวชี้วัดอย่างเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลกับปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น ดำเนินการจัดระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามแผนเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมประเด็น สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพ กำหนดมาตรการประเมิน และจัดการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษา และฝึกอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานสำคัญที่มีความท้าทายหรือรับผิดชอบใหม่ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การถ่ายทอดและประสบการณ์ใหม่ๆ ให้บุคลากรได้นำไปใช้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญต่อภารกิจหลัก โดยวิเคราะห์สถานศึกษาและวิเคราะห์ทีมงานเพื่อหาตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา กำหนดงานและสมรรถนะแต่ละตำแหน่งงาน กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งบริหารและตำแหน่งที่มี ความสำคัญต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา ดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร กำหนดผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการสำรวจ ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจมาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของสถานศึกษา

เพื่อปรับปรุงแก้ไขและกำหนดเป็นนโยบายจัดลำดับของแนวทางการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยการคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและวิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์

ประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและศักยภาพที่จำเป็นของบุคลากร โดยวิเคราะห์ระบบงาน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้าง อัตรากำลัง และจัดสรรภาระของกลุ่มสายงานให้สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทของงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สรรหา จัดจ้างบุคลากรโดยวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตามขอบข่ายงานและสมรรถนะหลักที่ต้องการ ด้วยระบบคุณธรรมหรือระบบความสามารถ และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม และผลประโยชน์ของสถานศึกษา รักษาบุคลากรโดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งให้ชัดเจนโดยจัดกลุ่มงาน จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่ง สร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จัดโครงสร้างของบุคลากรของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และคำนึงถึงการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลง จัดทำแผนการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของความสามารถสมรรถนะของบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดำเนินการตามแผนและประเมินผลความสำเร็จของแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

วิเคราะห์ปัจจัยและจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยความปลอดภัย การป้องกันภัย ให้เหมาะสมสำหรับทุกกลุ่มของบุคลากร โดยกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในการปรับปรุงแต่ละปัจจัยอย่างมีส่วนร่วม กำหนดนโยบายของการบริการและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการและความแตกต่างของแต่ละกลุ่มบุคคล

6. การจัดการกระบวนการ (Process Management) สถานศึกษามีแนวทางดำเนินการโดยกำหนดกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สอดคล้องกับพันธกิจและส่งเสริมความเป็นเลิศของสถานศึกษา จัดทำข้อกำหนดของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้เรียน ชุมชน และสังคมโลก ในปัจจุบันและอนาคต ออกแบบและสร้างนวัตกรรมของกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนอง ข้อกำหนดที่สำคัญ โดยใช้สารสนเทศกลุ่มผู้เรียนและผู้เรียน รายบุคคล ควบคุมและปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน

จัดระบบเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน โดยคำนึงถึงการป้องกันการจัดการ การแก้ไข และการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรการที่เหมาะสมและรัดกุม ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน สถานศึกษามีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าระบบงานและสถานที่ทำงานมีการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ระบบการเตรียมความพร้อมดังกล่าวได้คำนึงถึงการป้องกัน การจัดการ ความต่อเนื่องของการดำเนินการ และการฟื้นฟูสภาพอย่างไร

ออกแบบและสร้างนวัตกรรมในกระบวนการการทำงานที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดหลัก โดยคำนึงถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรความรู้ และความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ออกแบบกระบวนการทำงานให้ครอบคลุมประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การควบคุมต้นทุนและทรัพยากร การควบคุมความเสี่ยงและการสูญเสีย และการควบคุมระยะเวลา การออกแบบกระบวนการทำงาน สถานศึกษาออกแบบและสร้างนวัตกรรมในกระบวนการ ทำงาน

เพื่อให้ตอบสนองข้อกำหนดหลักอย่างไร สถานศึกษามีวิธีการอย่างไรในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้ ของสถานศึกษา และความคล่องตัว มาพิจารณาในการออกแบบกระบวนการต่าง ๆ สถานศึกษานำเรื่องรอบเวลา การเพิ่มคุณภาพ ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพอื่น ๆ และปัจจัยที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ มาพิจารณาในการออกแบบกระบวนการต่าง ๆ อย่างไร การจัดการและการปรับปรุง กระบวนการทำงาน

ศึกษาประสบการณ์และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำมา ปรับปรุงพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีสู่ความเป็นเลิศอย่างก้าวกระโดด การนำกระบวนการทำงาน ไปปฏิบัติงานประจำวันให้เป็นไปตามข้อกำหนดของการออกแบบ โดยใช้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติ ผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการและตัวชี้วัดภายในกระบวนการ เพื่อการควบคุม การแก้ไขปัญหาในข้อผิดพลาดของกระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานใน ส่วนของกิจกรรม กระบวนการ และระบบงาน จัดการกระบวนการทำงานไปสู่การปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ความแตกต่างของการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน จัดระบบการควบคุมและตรวจสอบการทำงาน ทุกขั้นตอน ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การควบคุมต้นทุนและทรัพยากร การควบคุม ความเสี่ยงและ การสูญเสียและการควบคุมระยะเวลา

7. ผลลัพธ์ (Performance Results) สถานศึกษาต้องสรุปผลลัพธ์ เพื่อแสดงถึง การมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และส่วนแบ่งผู้เรียนในพื้นที่บริการ ผลลัพธ์ด้านมุ่งเน้นบุคลากรและผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล ของกระบวนการ สถานศึกษาจะต้องสรุปผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินของผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ของ สถานศึกษา ภาพรวมผลการดำเนินการด้านงบประมาณ สถานะทางการเงิน ผลลัพธ์ด้านผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านระบบการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม และผลลัพธ์ของกระบวนการและ กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ โดยการมุ่งเน้นผลลัพธ์ดังกล่าวจะอ้างไว้ซึ่งจุดมุ่งหมายของ เกณฑ์ อันประกอบด้วยคุณค่าที่เหนือกว่าของการจัดการศึกษาในมุมมองของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย การมีผลการดำเนินการที่ดีเยี่ยม ซึ่งสะท้อนผ่านตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงาน กฎหมาย จริยธรรม และการเงิน รวมทั้งตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ระดับองค์การและระดับผู้ปฏิบัติงาน

สถานศึกษามีแนวทางการดำเนินการด้านผลลัพธ์ โดยนำมาเสนอผลลัพธ์ เช่น ข้อมูล สารสนเทศ งานวิเคราะห์ต่าง ๆ ของผลของการดำเนินการ การนำเสนอต้องให้ความสำคัญกับ ข้อกำหนดดังนี้

1) รายงานผล เป็นการแสดงข้อมูลในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายเกี่ยวกับผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome)

2) แนวโน้มของผลของการดำเนินการ เป็นการแสดงข้อมูลสารสนเทศที่เป็นตัวเลขเพื่อ แสดงให้เห็นทิศทางของผลลัพธ์ตามลำดับช่วงเวลาที่ผ่านมา

3) ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบ เพื่อแสดงผลลัพธ์เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษากลุ่ม สังกัด/ต่างสังกัด ในพื้นที่/ต่างพื้นที่/ระดับที่สูงกว่า นอกเหนือการนำเสนอในเชิงเปรียบเทียบสิ่งที่ควร ดำเนินการของสถานศึกษา คือ การวิเคราะห์สารสนเทศนั้น ๆ เพื่อให้รู้ถึงผลของการดำเนิน การโดยรวม และนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงผลการดำเนินการ

4) ความครอบคลุมและความสำคัญของผลลัพธ์เพื่อแสดงว่ามีการรายงานผลลัพธ์ที่สำคัญทั้งหมด การแสดงผลควรทำในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น รูปแบบกราฟหรือตาราง

จากแนวความคิดเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษาเป็นระบบที่ช่วยผลักดันให้การพัฒนาสถานศึกษามีความเป็นเลิศและมาตรฐาน จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอันจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (Faculty and Staff Focus) 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาเมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้ดังนี้

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารการทำงานร่วมกับในสถานศึกษา เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีระเบียบตลอดจนใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการวางแผน เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแผนงาน และโครงการล่วงหน้าเพื่ออนาคต 2) ขั้นตอนการจัดการ เป็นการจัดโครงสร้างการบริหาร จัดระบบงาน และกำหนดตำแหน่งหน้าที่ 3) ขั้นตอนการอำนวยการ เป็นการสั่งการและมอบหมายงาน 4) ขั้นตอนการประสานงาน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ 5) ขั้นตอนการควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการสถานศึกษาหากต้องการให้ประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารอย่างมีระบบต้องมีการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้นักบริหารกำหนด ทิศทางขององค์การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ช่วยกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปประยุกต์ปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้อันจะนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาได้มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางขององค์การ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ 5) ประเมินผลการใช้กลยุทธ์

การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรไปใช้ ผู้วิจัยได้เลือกระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพครู และคุณภาพผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สามารถสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560 : 9) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับ ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556 :41) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ รวมทั้งผู้บริหารจัดการและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบหรือที่เรียกได้ ว่าเป็น “การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง” (CQI - Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R (Routine to Research) ทั้งนี้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แท้จริงต้องมีการทำอย่างเป็นระบบ มีผู้เข้าร่วมขับเคลื่อนในหลากหลายบทบาท โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เช่นเดียวกับ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2556) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การร่วมมือร่วมใจกันของครู ผู้บริหารโรงเรียนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดย มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรม การวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ประเวศ วะสี (2556) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและเกิดผลดีต่อตัวครูเองให้มีความสามารถมีความสุขและมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยิ่งขึ้น จึงเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้ครูสร้างความรู้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการรู้จริง (Mastery) รวมถึงการปรับบทบาทของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอนมาเป็นห้องเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้แบบกลุ่ม เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันเป็นการเรียนแบบร่วมมือ วรรลัทธิน ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557 : 95) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย

และภารกิจ ร่วมกัน และผู้บริหารในฐานะผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลง คุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญและมีความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

นักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Bulkley and Hicks (2005) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องของครูในด้านการปฏิบัติงานทางการสอน ตลอดจนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน สอดคล้องกับ Bolam et al. (2005) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียน และเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของตนเอง และผู้เรียน และ Mclaughlin and Talbert (2006) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูทำงานร่วมกันเพื่อสะท้อนแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดนักวิชาการ สรุปความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องแสวงหา แบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการใช้ชีวิตของผู้เรียนตามสภาพจริง ผ่านการแลกเปลี่ยนและพูดคุยเชิงวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสำคัญ

คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน หมายถึง การนำเอาหลักคิดและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้สึกลงในการเป็นส่วนหนึ่งและมีความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับฐานความรู้ทางเทคนิคที่โรงเรียนมีความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญทางการศึกษาของโรงเรียน

2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยบูรณาการการบริหารจัดการ เทคนิคการสอน และกลยุทธ์ที่หลากหลายให้สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความคาดหวังระดับสูง และข้อผูกพันของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อผู้เรียน

3) การร่วมมือรวมพลัง หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามภาระงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบและส่วนที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ได้รับประโยชน์ร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ/ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การสร้างองค์ความรู้ แนวความคิด ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียน

4) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การพูดคุยสนทนาระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานในประเด็นความเป็นองค์การ ความเสมอภาค ความเป็นธรรมเสรีภาพ และการชี้นำตนเองของโรงเรียนเพื่อสะท้อนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนบนพื้นฐานของความก้าวหน้าในการทำงานที่ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน

5) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีการเปิดกว้างอย่างสาธารณะเพื่อรับข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อเรียนรู้ ทบทวน และสร้างสรรค์การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

วรลักษณ์ ชูกำเนิต และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นเปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเห็นภาพและทิศทางร่วมกัน 2) เป้าหมายในการทำงานร่วมกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) คุณค่าร่วมในการทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน และ 4) การกิจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายร่วมและการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจ ร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน การสื่อสารที่มีคุณภาพและความ รับผิดชอบร่วมกัน อีกทั้งมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน

3) ภาวะผู้นำร่วม มีลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม หมายถึง ผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อมจนเกิดเป็นพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (2) ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ พึ่งพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วมการสนับสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีในบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำ (3) การเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ ซึ่งเป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (4) ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีเสรีภาพใน

การแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต (5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อให้เกิดและการคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสำคัญคือวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

Morrissey (2000) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากเดิมสู่การมีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคน ในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

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

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อค้นหาคำถามความรู้ใหม่ร่วมกันและวิธีการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้กระบวนการในการสร้างองค์ความรู้นั้นจะต้องนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเชื่อมโยงระหว่างเป้าประสงค์ของโรงเรียนและความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย

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

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ และพัฒนาโรงเรียน โดยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องเกิดจากความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

Hipp and Huffman (2003) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบด้วย 5 มิติ (Five Dimensions of Professional Learning Community) ได้แก่

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การมีค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้

2. ภาวะผู้นำร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Shared and Supportive Leadership) หมายถึง ผู้บริหารมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำให้แก่ครู โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนซึ่งเป็นข้อผูกพันร่วมกัน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ (Collective Learning and Application) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การแสวงหาคำความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผน การแก้ปัญหาและการพัฒนาโอกาสทางการเรียนรู้ร่วมกัน

4. การฝึกฝนตนเองร่วมกับผู้อื่น (Shared Personal Practice) หมายถึง การสังเกต การปฏิบัติงานของครูท่านอื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานแก่ครูท่านอื่น การสอนงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอน

5. เงื่อนไขสนับสนุน (Supportive Conditions) หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร ได้แก่ การห่วงหา การไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน การตระหนักรู้ การมุ่งมั่นสู่การเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้เงื่อนไขสนับสนุนครอบคลุมถึงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ แหล่งทรัพยากร (เวลา เงิน บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์) สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบการสื่อสาร

Bolam et al (2005) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Characteristics of Professional Learning Communities) มี 8 ประการ คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีค่านิยมทางการศึกษาและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นภาวะผู้นำร่วมและการบริหารจัดการร่วมกัน

2. ความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Pupil's Learning) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าประสงค์เดียวกันโดยครูจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างเงื่อนไขที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการรับผิดชอบร่วมกันช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน

3. การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ (Reflective Professional Enquiry) หมายถึง ครูรายงานผลการปฏิบัติงานของตนอย่างเป็นกิจวัตรเพื่อใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวิเคราะห์ และพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนใช้ผลการเรียนและรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียน ประกอบการพัฒนาตนเอง

4. การร่วมมือรวมพลังที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ (Collaboration Focus on Learning) หมายถึง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความสำเร็จทางวิชาชีพของครูโดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านการสอนและการเรียนรู้

5. การเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (Professional Learning : Individual and Collective) หมายถึง ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพที่ครูทุกคนจะต้องหมั่นแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ร่วมกันกับครูท่านอื่น ซึ่งจะลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของตนและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

6. การเปิดกว้างเครือข่ายและการมีหุ้นส่วน (Openness, Networks and Partnerships) หมายถึง การประสานงานและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เครือข่ายทางการศึกษา และหุ้นส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อการสนับสนุนและความยั่งยืนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเปิดกว้างนั้นหมายถึงการเปิดโอกาสให้ครูมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำ ไม่มุ่งเน้นความซับซ้อนของโครงสร้างการทำงาน เปิดรับแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ

7. การเป็นสมาชิกร่วมกันทั้งองค์การ (Inclusive Membership) ผู้บริหาร ครูแกนนำ ครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษาล้วนแล้วแต่เป็นสมาชิกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถึงแม้ว่าภายในโรงเรียนจะมีการรวมตัวของสมาชิกหลากหลายกลุ่มแต่ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

8. ความเชื่อถือไว้วางใจ การเคารพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Trust, Respect and Support) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มุ่งเน้นความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถของครูท่านอื่น การเคารพและให้เกียรติในการแสดงออกทางความคิดเห็นและการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกัน

Stoll et al) (2006) กล่าวว่า คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกันโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันมีขอบข่ายที่สำคัญ 3 ประการ คือ การแบ่งปัน (Shared) การรวมกลุ่ม (Collective) และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical Decision Making) ทั้งนี้การปฏิบัติงานเพียงลำพังของครูนั้นจะลดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Collective Responsibility) หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการรับผิดชอบร่วมกันช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่องและความยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและความรู้สึกแตกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. การแสวงหามุมมองสะท้อนทางวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษาหรือการค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การฝึกฝน การปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย การสังเกต การวิเคราะห์เหตุการณ์ การวางแผนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน การนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้สิ่งที่เชื่อมโยงกิจกรรมและความสำเร็จของการร่วมมือรวมพลังคือการมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

5. การสนับสนุนการเรียนรู้แบบกลุ่มเสมือนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Group as well as Individual, Learning is Promoted) หมายถึง ครูทุกคนเปรียบเสมือนผู้เรียนที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสนทนาเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ การไตร่ตรอง ข้อมูลข่าวสารอย่างรอบคอบ การตีความและการสร้างสรรค์ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน

Cannata (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบชุมชนทางวิชาชีพของครู (Component of Teacher Professional Community) ประกอบด้วย 4 ประการ โดยแต่ละองค์ประกอบ มีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. การมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน (Shared Beliefs and Values) หมายถึง กระบวนการทางสังคมของโรงเรียนที่เป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยบรรทัดฐานนั้นเกิดจากการที่ครูมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน โดยมีความเชื่อพื้นฐานและค่านิยมร่วมกันในด้านเป้าหมายทางการศึกษาและเป้าประสงค์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Responsibility for Student Learning) หมายถึง การปฏิบัติงานของครูมุ่งเน้นผลลัพธ์ตรงตามเป้าประสงค์ทางการศึกษาและสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งระบบโรงเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อบรรลุพันธกิจร่วมขององค์การ โดยกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องตอบสนองเป้าประสงค์หลักขององค์การ

4. โครงสร้างเชิงอำนวยความสะดวกและโครงสร้างที่แตกต่างไปจากเดิม (Facilitating and Inhabit Structure) หมายถึง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น โครงสร้างของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น

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

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารและครูมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง ผู้บริหารและครูมุ่งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) หมายถึง ครูปฏิบัติงาน วางแผน และแก้ปัญหาหาร่วมกัน และสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้สร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ

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

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) หมายถึง ครูให้การช่วยเหลือครูท่านอื่นด้วยการสังเกตการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้ และการสนทนาแลกเปลี่ยน

จากแนวคิดนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ประกอบด้วย 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 4) การเปิดเผยการปฏิบัติงาน 5) การร่วมมือรวมพลัง

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560 : 21 -27) ได้นำเสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา ไว้ 6 องค์ประกอบดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางเส้นทาง และสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

1.2 เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

1.4 ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญโดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกันจนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่ เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกัน ให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวแน่นให้ ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมตั้งที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำ โดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อน การเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาวิพากษ์ การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมนต์คน ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา และความอ่อนน้อมเห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจ

กอดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเอง และวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกอดัน ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จากแนวคิดนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในบริบทสถานศึกษาประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม ได้แก่ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในชุมชนการ ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

S.M. Hord. (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่

มีชุมชนวิชาชีพ และถ้าแตกต่างกันแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อๆ ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
- รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- รับประทานอาหารสันทนาการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
- เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

2) ประโยชน์ต่อนักเรียน

- ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- อัตราการขาดเรียนลดลง
- มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
- มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน

จากแนวคิดนักวิชาการได้ให้แนวคิดถึงประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปประโยชน์ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีประโยชน์ต่อครูและมีประโยชน์ต่อ

นักเรียน การประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างครู การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคลการแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครู ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือเป้าหมายของการจัดการศึกษา

การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555: 146) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสู่ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่และครูแกนนำจะต้องดำเนินการตามบัญญัติ 7 ประการ ดังนี้

1. การจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การปฏิวัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบการทำงานแบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนล่าช้าให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินการในลักษณะทีมงานที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติของโรงเรียนไม่ใช่การสอนนอกเวลา รวมทั้งมีเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของตนเองเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างกระบวนการวัดผลเพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน หมายถึง การกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้า (Progress Indicators) ซึ่งสำหรับโรงเรียนแล้ว ควรวัดที่ผลการเรียนของผู้เรียน เวลาเรียนของผู้เรียนที่เป็นการเรียนแบบลงมือทำ (Action Learning) ว่ามีสัดส่วนร้อยละเท่าไรของเวลาทั้งหมด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ร้อยละของผู้เรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวที่ได้รับการดูแลอย่างทันที่ทั้งนี้ นอกจากนี้ยังต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้าของพฤติกรรมการทำหน้าที่ของครู เช่น การแบ่งสัดส่วนเวลาในการทำหน้าที่ของครูระหว่างการเตรียมออกแบบการเรียนรู้ (ร่วมกันเป็นทีม) การทำหน้าที่โค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้แก่ นักเรียน การชักชวนนักเรียนทบทวนไตร่ตรอง (Reflection) สิ่งที่ได้รับรู้ได้ เพื่อตีความผลของการเรียนรู้ การรวมกลุ่มกับทีมครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หลักการสำคัญของการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าคือจำนวนของตัวชี้วัดที่ไม่มากจนเกินไป และจะต้องเน้นเฉพาะปัจจัยที่สำคัญเท่านั้นที่ไม่ใช่การให้คุณให้โทษแก่ครูเพราะตัวชี้วัดถือได้ว่าเป็นเครื่องมือของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน โดยตัวชี้วัดความก้าวหน้าที่สำคัญที่สุดคือตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ช่วยให้ครูรู้ว่านักเรียนคนไหนเรียนล่าช้า คนไหนเรียนก้าวหน้าไปมากกว่ากลุ่ม และเมื่อมีการวัดความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วก็จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลผลการวัดนั้นรวมทั้งร่วมกันปรึกษาหารือว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “เวลา” ที่จะต้องปรับเปลี่ยนการจัดการเวลาหรือการใช้เวลาเรียนของผู้เรียนและเวลาทำงานของครูเสียใหม่ เพื่อให้ทำงานนั้นมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนรวมทั้งให้สามารถทำงานแบบทีมใช้การร่วมมือรวมพลังในการแก้ปัญหายาก ๆ หรือดำเนินการต่อประเด็นท้าทายและสร้างสรรค์กลยุทธ์ทางการสอนใหม่ ๆ

4. การใช้ถามคำถามชี้้นำเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ คำถามที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างการเป็น “โรงเรียนที่ดี” และมีความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเพียง 4 คำถามเท่านั้น คือ (1) ในแต่ละช่วงเวลาเรียนต้องการให้นักเรียนได้ความรู้และทักษะอะไรบ้าง (2) รู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ความรู้และทักษะที่จำเป็นนั้น (3) ทำอย่างไรหากนักเรียนบางคนไม่ได้เรียนสิ่งนั้น (4) ทำอย่างไรกับนักเรียนที่มีความก้าวหน้าไปแล้ว

5. การประพุดิตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการให้ครูเอาใจใส่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจะต้องหยิบยกเรื่องนี้มาปรึกษาหารือกับครูอย่างสม่ำเสมอ หากผู้บริหารต้องการให้ครูมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารก็ต้องจัดเวลาให้ครูปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน เป็นต้น

6. การมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ โรงเรียนจะต้องมีระบบตรวจสอบหรือประเมินผลการเรียนรู้ที่แม่นยำและเชื่อถือได้เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายในการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ครูและผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน โดยจงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการเฉลิมฉลองความสำเร็จซึ่งเป็นกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานแบบเดิมไปสู่วิธีการใหม่ que ผู้เรียนทุกคนได้รับความเอาใจใส่และการช่วยเหลือในกรณีที่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ตามเวลาที่กำหนด

7. การเผชิญหน้ากับผู้ต่อต้านเป้าหมายร่วมของครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะต้องวางแผนเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสภาพที่ครูบางส่วนมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไม่ให้ความร่วมมือและการแสดงออก ถึงการทำทหายในลักษณะต่าง ๆ โดยไม่ปล่อยให้การทำทหายทำลายเป้าหมายที่ทรงคุณค่าในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2556) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามเจตนารมณ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการชี้แนะให้ครูสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่งจุดเน้นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการที่ครู ผู้บริหาร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกันให้สร้างกระบวนการเรียนรู้และนำพาผู้เรียนสู่กระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้กิจกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวเพื่อนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่ศรัทธากันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจากนั้นจึงสร้างทีมการเรียนรู้เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพนำไปสู่การเป็นเพื่อนร่วมทาง เพื่อนผู้วิพากษ์ (Critical Friend) เพื่อให้เกิดการชี้แนะการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะของการสืบทอดแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจแก่ครู

Louis et al. (1995) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการดังนี้

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการปรึกษาหารือ (Time to Meet and Discuss) หมายถึง การจัดตารางเวลาว่างของครูให้ตรงกันเพื่อให้ครูได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ๆ ทางด้านการสอนที่เหมาะสม

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน (Class Size) ผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนผู้เรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไรก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิผลของการเรียนรู้อยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนครูสามารถดูแลผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในจำนวนจำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมได้อย่างแน่นอน แต่การขยายจำนวนผู้เรียนต่อชั้นมากขึ้นย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การมอบอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูและการให้อิสระแก่โรงเรียน (Teacher Empowerment and School Autonomy) หมายถึง การมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็น เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้นและเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งก็ควรมีความอิสระ (Autonomy) อย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ดังนั้นจึงควรให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนของตน

Crowther (2001) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยภาวะผู้นำที่ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพคือภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งมาควบคู่กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ผู้บริหารและครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูจะต้องเรียนรู้และปรับใช้บทบาทตามภาระหน้าที่ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพและส่งเสริมการมี ปฏิสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Mulford and Sallins (2003) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผลจะต้องกระจายภาวะผู้นำให้กับครูผู้สอนเพื่อให้มีอิสระในการพัฒนาทางวิชาชีพและการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

Harris (2003) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากครูอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องกระจายความเป็นผู้นำให้กับครู โดยการให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

Anderson and Togneri (2003) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลเขตพื้นที่ นั้น ๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านการพัฒนาครูอันเป็นหัวใจหลักของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Bolam et al. (2005) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวิธีการ ดังนี้

1. การจัดสรรแหล่งทรัพยากรและการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (Optimizing Resources and Structures) หมายถึง การกระจายแหล่งทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมุ่งเน้นการจัดระบบและโครงสร้างทรัพยากรที่สำคัญ ได้แก่ เวลา ผู้บริหารจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องจัดสรรพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการเสริมสร้างความคิดเชิงสร้างสรรค์ในกิจกรรมคิดนอกกรอบ (Thinking Outside Box)

2. การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน (Promoting Individual and Collective Professional Learning) หมายถึง ครูจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านเวลาในการสังเกตและการสำรวจชั้นเรียน การวางแผนและการพัฒนาร่วมกัน อีกทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อสร้างเสริม ประสบการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกับเพื่อนครูและเกิดการเรียนรู้โดยใช้การปฏิบัติงานเป็นฐาน (Work Based Learning) โดยการเรียนรู้นั้นนอกจากการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลจะต้องร่วมเรียนรู้กับ ผู้เรียนและครูท่านอื่นอีกด้วย ทั้งนี้การสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพรายบุคคลและการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ร่วมกันมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development : CPD)

3. การประเมินผลและการคงไว้ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Evaluating and Sustaining a PLC) หมายถึง การคงไว้ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะต้องกระจายความเป็นผู้นำให้แก่ครูทุกระดับเพื่อให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องซึ่งครูมีบทบาทที่สำคัญที่สุด นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกก็มีความสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะๆ ทั้งนี้การประเมินผลจะต้องมุ่งเน้นการประเมินการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เชื่อมโยง 2 มิติ คือการเรียนรู้ของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การนำและการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล (Effective Professional Learning Community” EPLC) ภาวะผู้นำส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิผล ดังนั้นครูแกนนำหรือทีมผู้นำจะต้องนำครูหรือสมาชิกในทีมด้วยการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และสามารถกำหนดทิศทางของโรงเรียนได้ ซึ่งครูทุกคนจะต้องมีโอกาสในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง มุ่งเน้นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ครูทุกคนและการบริหารจัดการที่สร้างเสริมความเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมพลังการทำงานเป็นทีม

Stoll L. (2006) กล่าวว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรม (Culture-Building) หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการตระหนักในการแสวงหาความรู้ ตลอดจนวัฒนธรรมการเกื้อหนุนที่จะทำให้ครูมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2. การจัดโครงสร้างสนับสนุน (Ensuring Supportive Structure) หมายถึง การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูวางแผน ประสานงาน และทำงานร่วมกัน

3. การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Encouraging Professional Learning Communities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนการปฏิบัติงานจากครูท่านอื่น โดยการแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน นโยบายการพัฒนาทางวิชาชีพของครู การสร้างเครือข่ายทางการศึกษากับหน่วยงานอื่น

4. การมีข้อตกลงร่วมกันด้านภาวะผู้นำ (Leadership Committed) หมายถึง การสร้างพัฒนา และคงไว้ซึ่งความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นองค์ความรู้ใหม่ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

5. การกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Drawing on and Nurturing Facilitators) หมายถึง การให้ความสนับสนุนแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ทางวิชาชีพ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การช่วยเหลือในการเริ่มต้นพัฒนาโรงเรียนสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Giles and Hargreaves (2006) กล่าวว่า วิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาโรงเรียนนวัตกรรมประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครู (Renewing the Teacher Cultures) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ของครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้ครูมีความห่วงใยซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่าผู้ร่วมงานเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและพัฒนาโรงเรียนสู่สังคมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้ภายใต้การทำงานเป็นทีม

3. การวางแผนกำหนดความสำเร็จที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ (Planning for Leadership Succession) หมายถึง การกำหนดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Ullman (2009) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีดังนี้

1) ความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมทางการสอน (Teach Participants How to Collaborate) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทีมงานในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและบรรทัดฐาน โดยการสอนทีมงานในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่ม การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน

2) การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ (Create an Atmosphere of Trust) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและเทคนิคการสอนของครูโดยการกระตุ้นให้ครูสนทนาถกเถียงหรือ การสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น ซึ่งเมื่อครูได้แลกเปลี่ยนทางความคิดอย่าง สร้างสรรค์ก็จะนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจมี เป้าหมายเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเองให้แก่ครู

3) การจัดให้มีเวลาที่เพียงพอให้แก่ครู (Allow Enough Time) หมายถึง ครูจะต้องมีเวลา ที่เพียงพอต่อการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทางวิชาชีพ

4) การเปิดกว้าง (Be Broad and Inclusive) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้ทุกฝ่ายที่มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญ การเข้ามาขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของโรงเรียน

5) การได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก (Get Outside Help) หมายถึง การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเพื่อลดเหตุการณ์ที่มีความ ซับซ้อนและยากที่จะแก้ไขได้ด้วยตนเอง

6) การตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (Remember the L in PLC) หมายถึง ครู จะต้องพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอด้วยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพัฒนาตนเองการเรียนรู้แบบกลุ่ม เป็นต้น

Kenoyer (2012) กล่าวว่า ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน โรงเรียนตามคุณลักษณะสำคัญของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม มีวิธีการดังนี้

1.1 เปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองเพื่อให้ครูเหล่านั้นค้นพบ แนวทางการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

1.2 จัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะ ผู้นำร่วมและพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่มุ่งเน้นสาย การบังคับบัญชาแนวตั้ง

2. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม จะต้องพัฒนาเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง

3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ มีวิธีการดังนี้

3.1 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างมี ประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

3.2 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นฐานและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

3.3 เปิดโอกาสให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3.4 ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะแผนงานหรือสายงานเพื่อกระตุ้นให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ

4. ด้านการฝึกฝนตนเองร่วมกัน มีวิธีการดังนี้

4.1 การกำหนดให้การสังเกตการปฏิบัติงานของครูท่านอื่นเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการวางแผนการพัฒนาทางวิชาชีพประจำปี โดยการกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางการสังเกตเพื่อพัฒนาการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งของครูท่านอื่น

4.2 พัฒนาการสังเกตการณ์ของฝ่ายบริหารที่จะต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนและการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพโดยการจัดบันทึกหรือการพูดคุยสะท้อนผลการปฏิบัติงานแก่ครู

5. ด้านเงื่อนไขสนับสนุน โดยการจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมการเกื้อหนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดนักวิชาการได้ให้แนวคิดถึงการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และสรุปแนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ว่า มุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาครู เชื่อมโยงกับความต้องการด้านการพัฒนาทางวิชาชีพโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ปลูกฝังให้สมาชิกในชุมชนมีความตระหนักในการฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการทำงานร่วมกัน และจะต้องจัดสรรเวลาเพื่อการพบปะสนทนา มีการกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยการเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามา มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการดำเนินงานของโรงเรียน และจัดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ภายใต้กรอบ การทำงานเดียวกัน โดยกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้ให้แนวคิดขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แก่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไว้ใน 2 ประเด็น คือ ขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติหรือนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของของสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษามี

ขั้นตอนในการดำเนินการตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้

1.2 ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการในสถานศึกษา ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อให้ครูมีแนวทางการปฏิบัติ

1.3 จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา นโยบาย แผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา วิธีการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครู และอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อครูและสถานศึกษาดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์

1.4 ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม และรายงานผลสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้ประสบความสำเร็จ เช่น สนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกข้อมูล สร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้ให้สถานศึกษากำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาปรับปรุงต่อไป โดยให้สถานศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้

2. การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

3. การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4. การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา

5. การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

6. การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ

7. การให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ

8. การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา

9. การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

10. มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

11. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

12. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้

13. การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา

2.1 ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.1 จำนวนและกลุ่มบุคคลที่รวมกลุ่ม การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาจากครู บุคลากรทางการศึกษาตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้องที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน โดยมีการรวมครูจำนวน 4-8 คน โดยลักษณะรวมกลุ่มครูทำได้หลายแบบ เช่น

1) แผนกวิชาเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน

2) แผนกวิชาแตกต่าง หลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน เช่น ระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี แต่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน

3) แผนกวิชาเดียวกัน แต่มีครูมาจากสถานศึกษาที่แตกต่างกันตั้งแต่ 2 สถานศึกษาการติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

4) แผนกวิชาแตกต่าง หลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน และอาจมาจากหลากหลายสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถเชิญบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน และผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่มได้

2.1.2 บทบาทของสมาชิกในกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บทบาทของสมาชิกในกลุ่มกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งได้ดังนี้

1) ผู้อำนวยการความสะดวก รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ควบคุมประเด็นการพูดคุย ยั่วให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2) สมาชิกเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

3) ผู้บันทึกสรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook ในขั้นตอนนี้เมื่อรวมกลุ่มได้แล้วให้ดำเนินการขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยจัดทำบันทึกถึงสถานศึกษาขอจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และตามช่วงเวลาที่กำหนด และกำหนดนัดประชุมเพื่อเริ่มขั้นตอนที่ 2

2.2 ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งกลุ่ม ให้กลุ่มสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดประชุม โดยร่วมกันดำเนินการดังนี้

2.2.1 เลือกบทบาทในกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้สมาชิกกำหนดหรือเลือก ว่าใครจะเป็นบทบาทใดในการประชุมครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการความสะอาดสมาชิกหรือผู้บันทึกเมื่อได้ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการประชุมแล้วให้สมาชิกดำเนินการตามบทบาทหน้าที่

2.2.2 ค้นหาปัญหา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียนสมรรถนะ หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือวิเคราะห์สภาพปัญหาแบ่งออกเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวัตรกรรมทางการศึกษาด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับอาชีพศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสรุปเป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาพร้อมเรียงลำดับสำคัญเพื่อนำมา แก้ไขหรือกำหนดเป็นเป้าหมายของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2.3 หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข นำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาจากการกลุ่มอภิปรายเน้นไปที่การสอน การฝึก ปฏิบัติของครูเป็นอันดับแรก เช่น ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบ ผู้เรียนขาดทักษะในการปฏิบัติ ผู้เรียน ขาดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญร่วมกันต่อไปร่วมกันหาแนวทางแก้ไข “ยึดปัญหาของที่ ผู้เรียนเป็นสำคัญ” ใช้ประสบการณ์ของครู งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนวทางการแก้ปัญหาเรียงความสำคัญตามบริบทของสถานศึกษา

2.2.4 สรุปผลการวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา แนวทางแก้ไข โดย สรุปลงในแบบบันทึกการค้นหาปัญหา และแบบบันทึกแนวทางแก้ปัญหา ในขั้นตอนที่ 2 นี้ ครูที่เป็น เจ้าภาพหลักในหัวข้อปัญหาที่เลือก จะเรียกว่าเป็น Model Teacher ส่วนสมาชิกในทีมคนที่ไม่ได้เป็น เจ้าภาพ เรียกว่า Buddy Teacher โดยร่วมกันระบุปัญหาแนวทางการแก้ปัญหา หลังจากนั้น ให้สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

Model Teacher จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (แผนการจัดการเรียนรู้ใช้ตามที่สถานศึกษากำหนด) ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน มาให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผลได้ มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลังจาก นั้นนำแนวทางการที่สรุปเพื่อใช้แก้ปัญหาร่วมกัน มาออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดยคำนึงถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบตามลักษณะปัญหาลักษณะผู้เรียน และบริบทของ สถานศึกษา ซึ่งในขั้นตอนนี้กลุ่ม สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ปรมาจารย์ชาวบ้าน บุคลากรใน สถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำใน การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

2.4 ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

2.4.1 สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ที่กลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้น มาพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาส ความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้เฉพาะตามสาระในครั้งนั้น ๆ ด้วย

2.4.2 ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดย Model Teacher ในครั้งนั้นมาประมวล สรุป และปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์พร้อมดำเนินการต่อไป

กระบวนการสะท้อนคิดตามขั้นตอนนี้ สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ปรชาญชาวบ้าน บุคลากรในสถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม/นวัตกรรม

การสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้การทำงานสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวกเร็วมากขึ้นแนวทางวิพากษ์สรุปประเด็นการพิจารณา ดังนี้

- 1) ความสอดคล้องครอบคลุมของวัตถุประสงค์
- 2) กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
- 3) กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
- 4) เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์
- 5) การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์
- 6) กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
- 7) กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้
- 8) กิจกรรมชั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้

2.5 ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม

หลังจากแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรมได้รับการปรับปรุงจากการสะท้อนคิดของสมาชิกกลุ่มแล้ว

2.5.1 ให้ Model Teacher นำสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง

2.5.2 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะต้องมีเพื่อนสมาชิกในทีม (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (Field Note) ของการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และควรต้องมีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสังเกตการสอน ควรประกอบด้วย

1) ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนกวิชาที่สอน รายวิชาเรื่อง กลุ่มผู้เรียน วันที่ เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ อุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น

2) บรรยากาศการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน

3) การจัดการเรียนรู้ เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุและครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน

4) มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่ และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่ จำนวนสัดส่วนระหว่างผู้เรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร

5) ครูมีการดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้ว และครูดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้

6) ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้างรายละเอียดการสังเกตการสอน การบันทึกหลังสอน

2.6 ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ดำเนินการดังนี้

2.6.1 Model Teacher จัดประชุมร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม และนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน เช่น Google Class Room บันทึกหลังการสอน วิดีโอบันทึก การสอน เป็นต้น นำเสนอในการประชุม

2.6.2 สมาชิกในกลุ่ม ร่วมกันอภิปรายตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมการสอนที่นำไปใช้แก้ปัญหา โดยหาข้อดี ข้อด้วย ผลการสอนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ต้องปรับ เพิ่ม ลด ในประเด็นใดโดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1) ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด

2) รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว

3) ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป

4) ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับ ผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ สรุปผลการจัดการเรียนรู้ ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดีและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงใน โอกาสต่อไป

2.6.3 Model Teacher, Buddy Teacher, สมาชิกกลุ่มร่วมกันลงมติผลที่ประชุม

2.6.4 Model Teacher สรุปรูปแบบ/วิธีการ/กิจกรรมที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในขั้นตอนใช้แก้ปัญหาที่ตามมติประชุม

สรุปผลรูปแบบวิธีการดำเนินการ Model Teacher ดำเนินการสรุปรูปแบบ/วิธีการ/กิจกรรม การสรุปมี 2 แนวทาง ดังนี้

1) หากกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่ม ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้แล้วหากไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องปรับปรุงตามมติของกลุ่ม แล้วไปใช้ปฏิบัติการสอนในรอบใหม่

2) หากกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่ม ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้แล้วบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถนำมาทดลองใช้ในรอบที่ 2 และ 3 แล้วจึงนำไปเผยแพร่

แนวทางการสะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม แบ่งเป็นประเด็นได้ดังนี้

1) ประเด็นด้านผู้เรียน

- คำตอบ คำพูด ปฏิกริยา พฤติกรรม การแสดงออก หลักฐานผลงานต่าง ๆ ที่แสดงถึง ความรู้ความเข้าใจ กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนต่าง ๆ ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่แสดงถึงความรู้ ความคิด ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง หรือผิดพลาด ความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม

- การสังเกตผู้เรียนบางรายเป็นรายบุคคลที่มีความโดดเด่นน่าสนใจ (ทั้งในด้านบวกและ ด้านลบ)

- ตัวอย่างของวิธีการที่ผู้เรียนสร้างความเข้าใจผ่านการอภิปรายและกิจกรรม สังเกต ความหลากหลายของวิธีการที่ผู้เรียนใช้แก้ปัญหา ฯลฯ

2) ประเด็นด้านกิจกรรม

- ลักษณะ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพของกิจกรรม ขั้นตอนของกระบวนการเรียน การสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ ทั้งที่ดี มีประสิทธิภาพและที่เป็นปัญหา/อุปสรรคต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน หรือไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร

- การจัดลำดับขั้นตอนและความต่อเนื่องของกิจกรรม

- ความเหมาะสม สอดคล้องของจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผล

- การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดชั้นเรียน วิธีการคุมชั้นเรียน หรือการจัดกลุ่มเพื่อ ทำกิจกรรม

- กิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน

- กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน

- การกำหนดเวลาและโครงสร้างเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ระดับความสามารถ ของผู้เรียน ฯลฯ

3) ประเด็นด้านครู

- การใช้คำถาม คำสั่ง คำอธิบาย หรือการใช้สื่อของครู

- ลำดับขั้นตอนการนำเสนอประเด็นคำถาม คำสั่ง หรือคำอธิบาย

- การเสริมแรงของครู

4) ประเด็นสื่อการสอน

- ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อกิจกรรม ใบงาน แหล่งการเรียนรู้ (ด้านคุณภาพ)

- ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ (ด้านปริมาณ) ฯลฯ

5) ประเด็นด้านบรรยากาศ

- บรรยากาศการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน หรือสถานที่เรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน
- บรรยากาศของการยอมรับความคิดเห็น คำถาม และการช่วยเหลือของผู้เรียน
- บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเห็น และ/หรือข้อเสนอ ฯลฯ

6) จุดแข็งจุดอ่อนของการสอน

- ข้อดี ข้อเด่นในการจัดการเรียนการสอน
- ปัญหาหรืออุปสรรคที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจน

2.7 ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

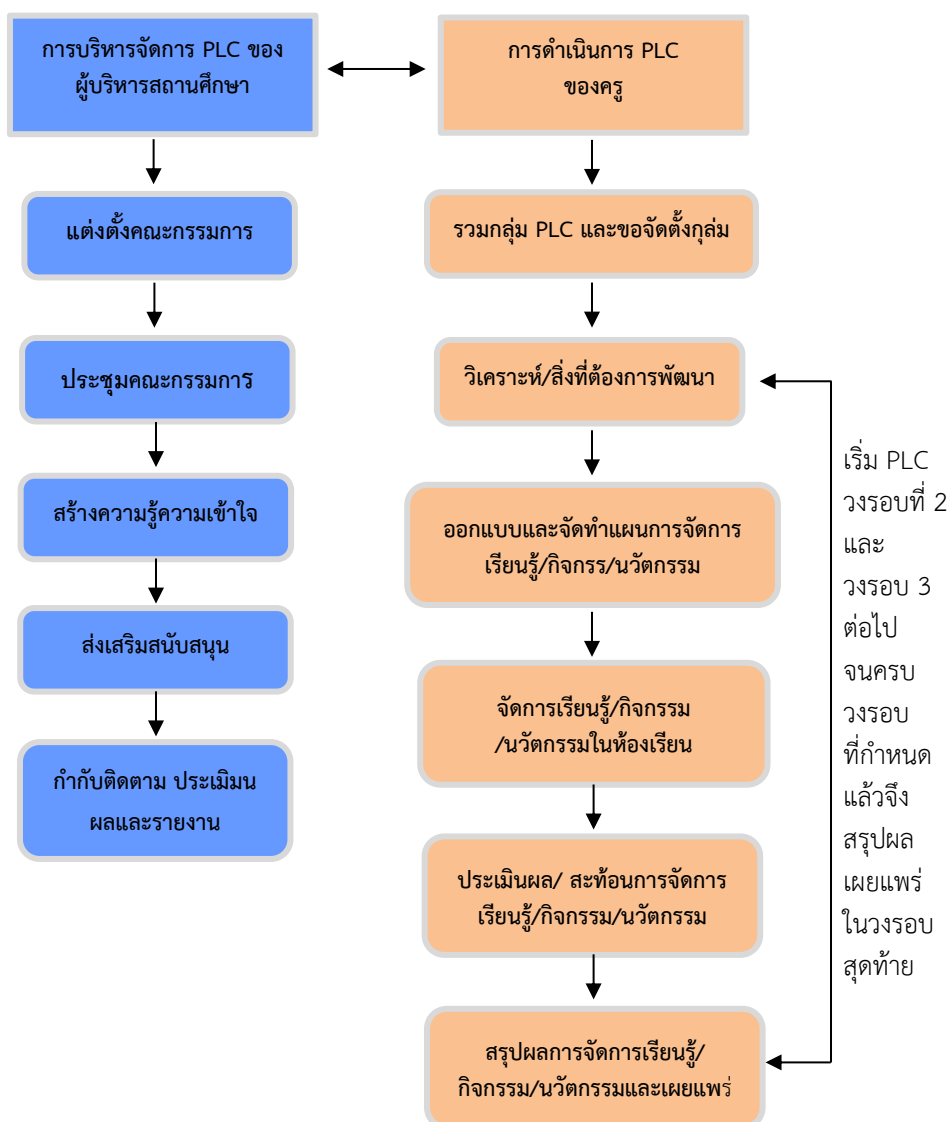
สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step) ครูที่เป็นเจ้าภาพการจัดการเรียนรู้จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

2.7.1 บันทึกไว้เพื่อเป็นการพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้น มีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่งและถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก ถ้าผลยังไม่บรรลุเป้าหมาย สามารถร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และดำเนินการตามกระบวนการจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายเป็นวงรอบต่อ ๆ ไป

2.7.2 ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมการเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ หากนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็นพัฒนาการเรื่องเล่าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียนในสถานศึกษานั้น ได้อย่างแจ่มชัด เป็นการสรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมต่อไป และการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น“ครูมืออาชีพ” มากขึ้น

การสะท้อนคิด วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การแสดงหลักฐานในการดำเนินการสามารถเลือกช่องทางสื่อสารในการรับรู้ได้หลากหลายช่องทาง เช่น Line Face book, Google Classroom เอกสาร VTR Video หรือรูปแบบอื่น ๆ การจัดทำรายงานหลังจากดำเนินการครบวงรอบ ตามที่กำหนดแล้วให้จัดทำรายงานสรุปเป็นหลักฐานชิ้นงานเพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ ขั้นตอนตามกระบวนการดังกล่าว สามารถยืดหยุ่นได้ตามบริบท แต่ควรคำนึงถึงการร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกต และการสะท้อน

การดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูในสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปเป็นแผนภาพขั้นตอนได้ดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยสรุปแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา แนวทางการดำเนินงานมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/

กิจกรรม/นวัตกรรม ชั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ชั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้เพื่อศึกษาหาทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือเพื่อสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมได้ต่อเนื่องและอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ระดับสถาบันการอาชีวศึกษา และระดับสถานศึกษา

2) กำหนดแผนงานและกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่อาชีวศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาระดับสถาบันการอาชีวศึกษา และระดับสถานศึกษา

3) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4) สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทุกระดับ

2. สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดรูปแบบกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พร้อมทั้งจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาและครูนำไปดำเนินการ

2) จัดประชุมสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้สถาบันการอาชีวศึกษาและสถานศึกษา

3) ส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ ในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาและครู เช่น ยกย่องเชิดชูเกียรติที่ดำเนินการเป็นแบบอย่างได้ และนำไปเผยแพร่ผลงาน

4) นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. สถาบันอาชีวศึกษา

สถาบันอาชีวศึกษา มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถาบันอาชีวศึกษา

2) กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันอาชีวศึกษา เชื่อมโยงนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อจัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถาบันอาชีวศึกษา

3) สร้างความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับสถานศึกษาของสถาบันอาชีวศึกษา

4) ส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ ให้กับครูในการดำเนินการกระบวนการ เช่น สนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกข้อมูล สร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำ ร่วมแก้ปัญหา สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยกย่องเชิดชูเกียรติที่ดำเนินการเป็นแบบอย่างได้ และนำไปเผยแพร่ผลงาน

5) กำกับ ติดตาม และประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และเผยแพร่ผลงาน

4. สถานศึกษา

สถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา

2) จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรประกอบด้วย

- แผนการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

- แผนการสร้างทีม ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

- แผนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล/องค์กร/หน่วยงาน)

- แผนการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- แผนการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล

- จัดทำปฏิทินงานประจำภาคการศึกษาการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ปฏิทินงานประจำปีการศึกษา

3) การขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา

- ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ จัดประชุมครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ

- จัดทะเบียนจัดตั้งทีมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา

- สมาชิก ทำแผนปฏิบัติการของทีม
 - สมาชิก ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพร้อมทั้งบันทึกร่องรอยลงใน Logbook ตามลำดับขั้นของแต่ละวงรอบ
 - สรุปรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละภาคเรียน
- 4) นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- จัดทำเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา
 - คณะกรรมการ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา
- 5) เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา
- 6) สรุปรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รายงานผลการดำเนินการพร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา
 - คณะกรรมการกำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระดับสถานศึกษาอาชีวศึกษา จัดทำสรุป และรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา
 - สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต่อสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา
- 7) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
 - ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลายเครื่องมือในการประเมินผลการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากรายละเอียดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปเป็นแผนภาพบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้



ภาพที่ 5 แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพที่ 6 บทบาทหน้าที่แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

จากแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถสรุปหน่วยงานและสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาและสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน

ความหมายของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2554 : 6) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียนโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 4) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณภาพในตัวผู้เรียนที่มีความครอบคลุมในด้านความสามารถ และทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

พร้อมพิไล บัวสุวรรณ (2554 : 10) คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความสามารถตามเป้าหมายของหลักสูตร คือเป็นคนเก่ง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข

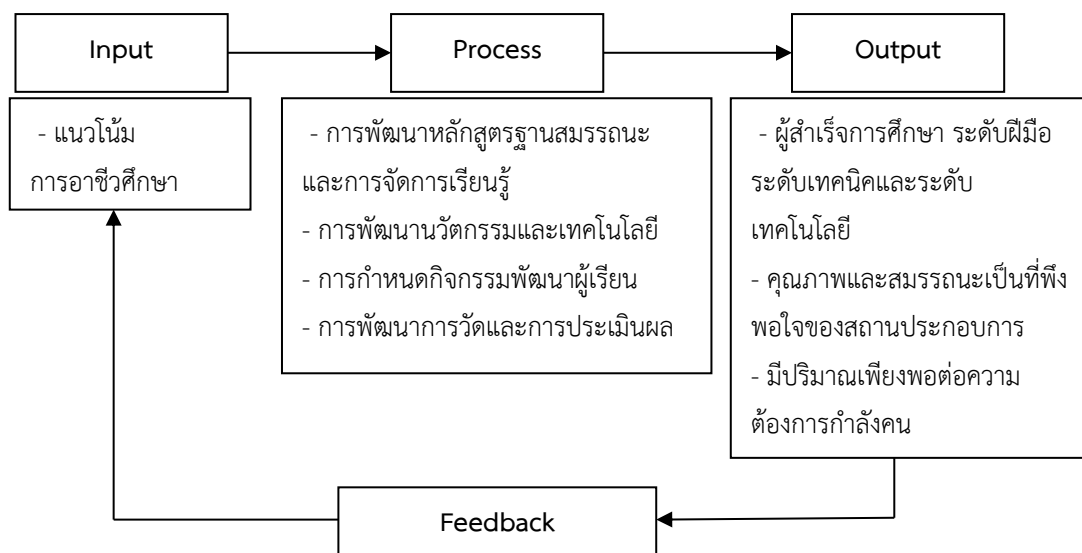
วิจารณ์ พานิช (2555: 19-20) กล่าวว่า ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ คือ 3R x 7C 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) 7C ได้แก่ Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, information & media literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

จิรวัดน์ โคตรสมบัติ (2556) กล่าวถึงสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา และ 5) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่มีความครอบคลุมในด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง และเป็นคนดี ผู้เรียนมีทักษะทางสังคมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุขในการทำงานและอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข ตลอดจนคุณลักษณะที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา

อนันท์ งามสะอาด (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาไว้ว่า หากพิจารณาถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาในเชิงระบบสามารถแสดง ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(ที่มา : อนันท์ งามสะอาด, 2553)

จากภาพที่ 7 แสดงรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. ปัจจัย (Input) ได้แก่ แนวโน้มการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 และภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2. กระบวนการ (Process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการวัดและการประเมินผล

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน

จากรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

แนวโน้มการอาชีวศึกษา

1. การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) ให้ความสำคัญกับการปรับคุณภาพ ค่านิยม และมาตรฐานการอาชีวศึกษา เนื่องจากการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและ

พัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ไปทำงานในสถานประกอบการ และประกอบอาชีพอิสระ

2. พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยรูปแบบ ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

2.3 การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลโดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาากำลังคน สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันสามารถจัดการศึกษาตามวรรคหนึ่งในหลายรูปแบบรวมกันก็ได้ ทั้งนี้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันนั้นต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ

3. ภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีภารกิจในการผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือ ระดับช่างเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยเน้นให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi Skill) เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมฐานความรู้ (Social Knowledge Based) เพื่อการพัฒนาประเทศ ตระหนักในความสำคัญของการสร้างคุณภาพ โอกาส ความร่วมมือ และขับเคลื่อนให้การอาชีวศึกษามีความพร้อมรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา พ.ศ.2558 มุ่งเน้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทั้งปริมาณและคุณภาพ มีสมรรถนะ ทักษะฝีมือ เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านอาชีวศึกษา ทั้งในระดับพื้นที่ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ เน้นการศึกษาในระบบนอกระบบ การศึกษาระบบทวิภาคี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ ตอบสนองความต้องการกำลังคนในประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประเภทวิชาพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ประเภทวิชาคหกรรม ประเภทวิชาศิลปกรรม ประเภทวิชาเกษตรกรรม ประเภทวิชาประมง ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเภทวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอและประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้

หลักสูตรการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2562
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557
3. หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น พุทธศักราช 2558

เมื่อพิจารณาแนวโน้มสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบัน จำนวนแรงงานอาชีวศึกษามีความขาดแคลน และไม่ตรงสาขา ในแต่ละอุตสาหกรรม ในภาพรวมทั้งประเทศควรพิจารณา ดังนี้

เนื่องมาจากหลักสูตรไม่สอดคล้องสภาพความต้องการแรงงานตามสาขาวิชา สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรดำเนินการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สังคม และสถานประกอบการ โดยจัดทำความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของแต่ละอาชีพ โดยเชิญตัวแทนผู้เชี่ยวชาญในอาชีพแต่ละกลุ่มอาชีพและครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญสาขาอาชีพมาร่วมดำเนินการ ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการสอดคล้องกับงานอาชีพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ง่ายสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก

การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ เทคโนโลยีการบริหารจัดการการอาชีวศึกษาควรพิจารณา ดังนี้

1. ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (พ.ศ. 2553-2556)

2. สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาทั้งการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการบริหารจัดการ อาทิ การจัดหาและพัฒนาระบบ Virtual Classroom การจัดการระบบ Learning System Management : LMS โดยการจัดการเรียนการสอน Cyber Community ผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต จัดการเรียนการสอน e-Learning การเรียนการสอนบนเว็บ (WBI) การฝึกอบรมบนเว็บ (WBT) การส่งเสริมการเรียนการสอนบนโทรศัพท์ เคลื่อนที่ การจัดตั้งห้องปฏิบัติการ Cyber ปลายทางในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เครือข่าย จัดหาและพัฒนา สื่อ ICT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาขาวิชาชีพหลัก และหลักสูตรแกนวิชาชีพ รวมทั้งวิชาเลือก จัดหาและพัฒนาเพื่อเผยแพร่ความรู้ e-Book, e-Library, Self Access Learning, Internet Mobile, e-Office, VDO Conference และ Social Media

3. พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาเพื่อการแข่งขันของประเทศ จัดหาและพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ และชุดฝึกทันสมัยในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จัดหาและพัฒนาห้องเรียนจำลองและห้องปฏิบัติการทันสมัย จัดหาครุภัณฑ์ยานพาหนะสนับสนุนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการส่งเสริม การพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนในท้องถิ่น พัฒนาสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง เพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษาแบบมีส่วนร่วม และเน้นหลักการบูรณาการ

4. พัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีวิชาชีพเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การสร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาชีพเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมความเป็นเลิศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ความรู้ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ และประเทศชาติ

การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Smart & Smile) มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและสังคม ควรพิจารณา ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้เรียนอาชีวศึกษา

1.1 Smart ได้แก่

1.1.1 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.1.2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ มีความสนใจด้านวัฒนธรรมไทยหรือศิลปะ และวรรณกรรม มีความสามารถในการเล่นกีฬา มีความรู้พื้นฐานภาษาต่างประเทศ มีความรู้ ทักษะ ด้านกระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่ม

1.1.3 มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการ

1.2 Smile ได้แก่

1.2.1 เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในทุกสังคมที่ดีได้ อย่างเต็มภาคภูมิ

1.2.2 มีเอกลักษณ์ความเป็นคนไทย

1.2.3 มีค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคม ได้แก่ รับผิดชอบ มีวินัย มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตสาธารณะ นิยมประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีม จงรักภักดีต่อองค์กร

1.2.4 ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงฯ

2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้ กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extra Curricular Activities) กิจกรรมร่วมหลักสูตร (Co – Curricular Activities) กิจกรรมกึ่งหลักสูตร (Semi Curricular Activities) กิจกรรมพิเศษ (Extra Activities) กิจกรรมสถานศึกษา (School Activities) กิจกรรมกลุ่ม (Group Activities) กิจกรรมริเริ่ม (Initiate Activities) กิจกรรมครูและนักเรียน (Teacher – Student Activities) กิจกรรมชีวิตในสถานศึกษา (School – Life Activities) กิจกรรมพัฒนา (Developmental Activities) กิจกรรมสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์ (Creative School Activities) กิจกรรมไม่เป็นทางการ (Informal Activities)

3. แนวทางดำเนินการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

แนวทางการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาควรพิจารณา ดังนี้

3.1 กิจกรรมพัฒนามาตรฐานการอาชีวศึกษาและการเรียนรู้ด้านวิชาชีพตลอดชีวิต พัฒนามาตรฐานอาชีพ พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะหลักสูตรวิชาชีพเฉพาะทางหลักสูตรวิชาชีพทั้งในและนอกระบบให้มีความหลากหลาย เชื่อมโยงกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาบ่มเพาะให้ผู้เรียนเฝ้าหาความรู้ มีค่านิยมใ้มุ่งสู่การเรียนอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น เสริมสร้างให้มีสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร ภาษา IT การคิดวิเคราะห์ ทักษะอาชีพ รองรับการแข่งขันด้านเศรษฐกิจของประเทศ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ (Public Mind) และวุฒิภาวะทางอารมณ์

3.2 กิจกรรมพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ สร้างระบบการเรียนรู้ อาชีวศึกษาส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้วิชาชีพตลอดชีวิต วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการทำงาน การสร้างผู้ประกอบการใหม่ให้สอดคล้องกับภูมิสังคมอาชีพ

3.3 กิจกรรมสร้างเครือข่ายชุมชนความรู้ด้านวิชาชีพ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิชาชีพในชุมชน ร่วมกับสถานประกอบการ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บ้าน สถาบันศาสนา สถาบันทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

การพัฒนาการวัดและประเมินผล

แนวทางการวัดและประเมินผลผู้เรียนอาชีวศึกษา ควรพิจารณา ดังนี้

ควรใช้รูปแบบการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยประเมินตาม สมรรถนะงาน สมรรถนะรายวิชา และสมรรถนะผู้เรียน ที่กำหนดในหลักสูตรฐานสมรรถนะ และใช้ ข้อสอบ V- net (Vocational National Education Test) ซึ่งเป็นการทดสอบวัดความรู้ มาตรฐานทางวิชาการ และวิชาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามโครงสร้าง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช พ.ศ. 2556 โดยใช้คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualification) เป็นฐานเปรียบเทียบในการวัดและประเมิน

ความคาดหวัง (Expectations)

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยการสร้างคุณภาพ โอกาส และ ความร่วมมือ จะส่งผลให้เกิด ผลผลิต (Output) ได้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับ เทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณ เพียงพอต่อความต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคมแห่งปัญญา (Wisdom Society) สร้าง ความมั่นคง มั่งคั่ง ในสังคมอุดมปัญญาสนับสนุนสถานศึกษาให้ผลิตกำลังคนที่เพียงพอเพื่อเพิ่ม ความเข้มแข็งของชุมชนจากการพัฒนาอาชีพตามภูมิสังคมอาชีพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

โดยสรุป กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของ อนันท์ งามสะอาด ซึ่งนำเสนอไว้ในรูปแบบเชิงระบบในการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ ประกอบด้วย 1) ปัจจัย (Input) ได้แก่ แนวโน้มการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 8 และภารกิจ ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาการวัดและการประเมินผล 3) ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถาน ประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน และความคาดหวัง (Expectations) ที่จะเกิดขึ้นคือ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี มีคุณภาพ และสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคน

กระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ (Active Learning)

Active Learning คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังหรืออ่านเพียงอย่างเดียว กล่าวคือเป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ การวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งเป็นการสะท้อนความคิดของตนเองให้ปรากฏออกมาได้ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ (Co-Creators) (มนตรี ศิริจันทร์ชื่น, 2554) และ Active Learning คือ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อน เช่น ร่วมสืบค้นหาคำตอบ และสรุปความคิดรวบยอดร่วมกัน หรืออีกนัยหนึ่งคือการเปลี่ยนผู้เรียนจากการเป็นผู้นั่งฟังอย่างเดียว (Passive) มาเป็นผู้เรียนที่ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนกำหนด (ศักดา ไชกิจภิญโญ, 2548)

ดังนั้น Active Learning จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ (Active Learning)

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2553) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ
6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด
9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน
บทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (The Teacher as Facilitator)

ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning ดังนี้

1. จัดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน กิจกรรมต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน

2. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม และการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน

3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

4. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน

5. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทาย และให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย

6. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ทั้งในส่วนของเนื้อหา และกิจกรรม

7. ครูผู้สอนต้องใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดของผู้เรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนแบบ Active Learning จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของครูผู้สอน กล่าวคือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะผู้เรียนในด้านการประเมินค่าจากสิ่งที่พบ การเจรจาต่อรอง การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานอย่างอิสระและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ซึ่งถ้าผู้สอนได้แสดงบทบาทเหมาะสมจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น หรือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ตัวอย่างบทบาทของครูสอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่ง (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, 2007) ได้เสนอบทบาทของครูไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้รับฟังที่ดี (Neutral Facilitator) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างอิสระ โดยครูเป็นผู้รับฟังและไม่แสดงความคิดเห็น

2. แสดงความเห็นแย้ง (Devil's Advocate) เป็นเทคนิคที่ครูให้ความเห็นในเชิงคัดค้าน (เป็นเหตุผลตลกหรือไม่ใช่เรื่องจริงจัง) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดต่อหรือหาเหตุผลมาสนับสนุนเพิ่มเติม

3. สร้างความสนใจ (Declared Interests) ครูใช้วิธีกำหนดหัวข้อที่อยู่ในความสนใจให้ผู้เรียนกลุ่มที่รู้แสดงความคิดเห็น

4. คล้อยตาม (Ally) ครูแสดงความคิดเห็นคล้อยตามหรือสนับสนุนความเห็นของกลุ่มย่อยหรือแต่ละบุคคลในกลุ่ม เพื่อให้แต่ละคนในกลุ่มมีส่วนร่วม

5. ให้ข้อมูลที่เป็นทางการ (Official View) ครูอธิบายหรือให้ข้อเสนอแนะ สารสนเทศที่เป็นหลักการหรือเป็นไปตามทฤษฎีที่กำหนด

6. ท้าทาย (Challenger) ครูใช้วิธีท้าทาย โดยใช้คำถามนำไปคิด และให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นในมุมมองของตน และผู้สอนคอยสนับสนุนและให้กำลังใจ

7. ยั่วยุ (Provocateur) ครูใช้วิธียั่วยุ โดยให้เหตุผลหรือสารสนเทศในสิ่งที่นักเรียนเกิดความสงสัย ไม่ตรงสภาพจริงที่ผู้เรียนรู้เห็นมาเพื่อให้นักเรียนคัดค้านและนำเสนอแนวคิดของตนออกมา

8. การแสดงบทบาท (In-role) ครู จะมีบทบาทในการควบคุมหรือเบนประเด็นในการอภิปรายในชั้นเรียน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการที่เปลี่ยนจากการเน้นเนื้อหาความจำ (Passive Learning) มาเป็นการลงมือกระทำด้วยตนเอง (Active Learning) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นโดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2553 : 4-5) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง การตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การเพื่อพิจารณาหาโอกาส (Opportunity) และภัยอันตราย (Threat) ตลอดจนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การเพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength)

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2553 : 21) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึงสิ่งที่ไม่ใช่วิธีการตามธรรมดา มีการใช้ความคิดเพื่อถ่วงถ่วงแนวทางที่ดีที่สุดและสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทุกประเภทให้กลับเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือต่อหน่วยงานไม่ว่าในขณะนั้นองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ได้เปรียบหรือเสียเปรียบคู่แข่งก็ตาม

วีรัช นิภาวรรณ (2554 :27) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการดำเนินงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ลุ่มลึกและแยบคายเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทาง แผนงาน กระบวนการในการดำเนินงาน การควบคุมตรวจสอบและเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 54) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว ผลสุดท้ายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์แม้ว่าองค์กรใหญ่ ๆ มีการพัฒนากลยุทธ์มากกว่าองค์กรเล็ก ๆ แต่ทุก ๆ องค์กรต่างก็มีกลยุทธ์ของตนเองที่แตกต่างกัน

วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2556) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์หมายถึงการคิดอย่างมีระบบว่าจะดำเนินการอะไรบ้างและดำเนินการอย่างไรโดยใช้ขีดความสามารถสูงสุดและมากที่สุดที่จะกระทำได้ทั้งในด้านแนวคิดการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึงวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินงานเชิงรุกโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของกลยุทธ์

กลยุทธ์มีความสำคัญต่อความการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากการกำหนดกลยุทธ์ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การนำกลยุทธ์มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสามารถของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่เป็นผลกระทบมาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มองเห็นโอกาสและข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร ทำให้พัฒนาความคิด และช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

นันทิยา หุตานุกัฏฐและณรงค์ หุตานุกัฏฐ (2551: 41) กล่าวว่าไว้ว่า กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กร เพราะองค์กรใช้กลยุทธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยกลยุทธ์ของแต่ละองค์กรจะถูกกำหนดตามธรรมชาติและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดกลยุทธ์ได้นั้นต้องรู้สถานภาพหรือสภาวะขององค์กรของตนเสียก่อนและยังต้องมีกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง

วรางคณา ผลประเสริฐ (2554 : 8-10) กล่าวถึงความสำคัญของกลยุทธ์ไว้ว่าความสำคัญต่อการดำเนินงาน ที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) ช่วยให้องค์กรมีกรอบและทิศทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ จะเป็นแนวทางในการกำกับใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
- 2) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้น ส่งผลให้กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงได้
- 3) ช่วยสร้างความพร้อมให้องค์กร ในการกำหนดวิธีการและกิจกรรมขององค์กร องค์กรจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อคิดค้นแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุด ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ นำไปสู่การจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรมีการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร เนื่องจากการพัฒนาเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการสร้างความเข้าใจและแนวทางในการเตรียมพร้อมเพื่อรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสภาพแวดล้อมและคู่แข่ง
- 4) ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน ความได้เปรียบทางการแข่งขันนี้เป็นความพยายามในการแข่งขันกับศักยภาพของตนเอง หรือในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายตามความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

5) ช่วยให้งานเกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีการกำหนดกลยุทธ์ การประยุกต์ใช้และการตรวจสอบควบคุมไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดความร่วมมือ อีกทั้งจะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการบริหารองค์กรในส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ การจัดการเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเข้าใจในภาพรวมโดยเฉพาะเป้าหมายในการดำเนินงานทำให้สามารถจัดลำดับการดำเนินงานตามความสำคัญเร่งด่วนได้

6) ช่วยให้องค์การมีมุมมองที่ครอบคลุม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เช่น เจ้าหน้าที่ ประชาชน ผู้รับบริการและคู่แข่ง หากองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคคลเหล่านั้นได้จะทำให้ได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานแต่ในทางกลับกัน หากองค์กรละเลยความคาดหวังดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ผไท อุทุมสุภรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพราะการวางแผนกลยุทธ์ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิเคราะห์บริบท และสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานเป็นประเด็นสำคัญ

2) การวางแผนกลยุทธ์เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐในทุกกระดับมีความเป็นตัวเอามากขึ้น เป็นการวางแผนของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเพื่อสถานศึกษาไม่ใช่เป็นการวางแผนที่ต้องกระทำตามที่หน่วยเหนือสั่งการ

3) การวางแผนกลยุทธ์ เป็นรูปแบบการวางแผนที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นกระแสหลักในการบริหารภาครัฐในปัจจุบัน

4) การวางแผนกลยุทธ์ เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจัดทำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Base Budgeting) ซึ่งสำนักงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดจัดทำก่อนที่จะกระจายอำนาจด้านงบประมาณโดยการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อนลงไปให้หน่วยงาน

5) การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ ที่ได้มาจากการคิดวิเคราะห์แบบใหม่ ๆ ที่ไม่ผูกติดอยู่กับปัญหาเก่าในอดีตไม่เอาข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและงบประมาณมาเป็นข้ออ้าง ดังนั้น การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นการวางแผนแบบท้าทายความสามารถเป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ได้ด้วยตนเองจึงเป็นการวางแผนพัฒนาที่ยั่งยืน

อนุวัฒน์ จองเดิน (2560 : 17) การวางแผนกลยุทธ์ มีความสำคัญในการช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มีความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดความสำคัญของกลยุทธ์ สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับสถานศึกษา เนื่องทำให้สถานศึกษามีกรอบทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการหรือการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้สร้างโอกาสให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นและทำให้ลดโอกาสความล้มเหลวให้น้อยลง กลยุทธ์ทำให้สถานภาพของ

สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารใช้กลยุทธ์เป็นแนวทางว่าจะดำเนินการ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเลือกทางเลือกที่จะก่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องพัฒนากลยุทธ์ของสถานศึกษาที่สามารถกำหนดภาพพจน์และคุณลักษณะของ เป้าหมายที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งในการดำเนินการเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องประเมินด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในเงื่อนไขของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรวมอยู่ด้วย อีกทั้ง สามารถกระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้เห็นถึงทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว

กระบวนการพัฒนากลยุทธ์

ในกระบวนการพัฒนากลยุทธ์มีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่ การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นกวีวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึงกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ สรุปได้ ดังนี้

- 1) การประเมินความต้องการจำเป็น
- 2) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT)
- 3) การวิเคราะห์ TOWS Matrix
- 4) การประเมินกลยุทธ์

1. การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs)

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็น ประเภทของความต้องการจำเป็น ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และวิธีการวิจัย ความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

1.1 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs)

1) ประเภทของความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม แรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้อง มีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สองกำหนดความต้องการจำเป็น ว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการต้องการ จำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือ ความเสียหายหรือผลที่จะเกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Performance Needs”

(2) การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการ และจำเป็นต้องทำให้ได้หรือทำให้เกิดหรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยาม ตามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

2.1) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์มีกระบวนการ ดำเนินงาน 3 ขั้นตอน คือ

1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และ
 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

2.2) ประเภทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) การวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมมา ได้แก่ การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย

2) การวิจัยหัตถิยามาน เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์หัตถิยามาน และ

3) การวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2.3) วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1) การสำรวจ เป็นการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ ใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่าการสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้วจึงทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ไข้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2) การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ กว้างและลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์การ ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์การมากกว่าการพัฒนาบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่นำมาจากการตอบเป็นมาตรประเมินค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ให้เป็น

3) การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์ที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ทั้งนี้ต้องเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น นอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจในคุณภาพของผู้สัมภาษณ์ว่า มีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4) กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้วิธีหนึ่ง และสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย ใช้เวลาไม่มากนัก เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่ม คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน อันจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

5) การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique: FGT) เป็นวิธีการหนึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการฟังและเรียนรู้จากกลุ่มผู้เข้าประชุม วิธีเก็บข้อมูลแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากันทำให้เกิดพลวัตของกลุ่ม เพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง ลุ่มลึก และมีแง่มุมต่าง ๆ ของความคิดและประสบการณ์ สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา กระบวนการกลุ่มจะทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในกลุ่มระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกับผู้ดำเนินการ อภิปรายและระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดปัญหา การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมายการเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่ายไม่ลำเอียงแต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา คือ การเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญจัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ คำตอบทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมาย ในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วยและข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึกและอารมณ์ ประเด็นสำคัญ คือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่น่าเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใครในการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป

2.4) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ในการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นมาจัดลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรใช้วิธีการหลายแบบ วิธีการที่ดีควรจะเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ ทุกวิธีมีการดำเนินการคล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับตามความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

1) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดี่ยว มีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่

(1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category Scales)

(2) วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling)

(3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired Weighting Procedure)

(4) วิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort)

2) เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบคู่ มีวิธีการจัดลำดับ 3 วิธี ได้แก่

1) กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference Method (MDF) วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) และวิธีการวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

2) กลุ่มวิธีใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ประกอบด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่

(1) กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น (del-N)

(2) กลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น (Weighted Needs Index: WNI)

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ โดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) มาใช้ในการจัดลำดับ โดยมีสูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$ โดย I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด และ D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยนี้ กำหนดความคาดหวัง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจต้องพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า

2. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดกลยุทธ์ ต้องมีการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา พรทิพย์ จัปจิตต์ (2559 : 43- 48, อ้างอิงใน พงษ์ศิริบรรณพิทักษ์. 2559) กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมีแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อให้ทราบจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ทราบโอกาส (Opportunity) และภาวะคุกคาม (Threats) 3) การวิเคราะห์ SWOT Matrix 4) การกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ ขอนำเสนอการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค การวิเคราะห์ SWOT จะถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการวิเคราะห์ SWOT อาจจะสามารถเสนอแนะว่าองค์กรควรจะเปลี่ยนแปลงภารกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ SWOT สรุปได้ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2553: 4-6) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) การวิเคราะห์ SWOT จะถูกใช้เป็นรากฐานของการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการวิเคราะห์ SWOT อาจจะสามารถเสนอแนะว่าองค์กรควรจะเปลี่ยนแปลงภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือกลยุทธ์ขององค์กร

สมคิด บางโม (2557: 338-339) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งมีหลักการวิเคราะห์ 4 ด้าน ดังนี้

S : Strength (จุดแข็ง) องค์กรมีจุดแข็งหรือไม่ จุดแข็งขององค์กรมีอะไรบ้าง

W : Weakness (จุดอ่อน) องค์กรมีจุดอ่อนอะไรบ้าง จะได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้เข้มแข็ง

O : Opportunity (โอกาส) การวิเคราะห์โอกาสขององค์กรในการที่จะทำกิจกรรมใด ๆ

T : Threat (อุปสรรค) การวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นอุปสรรคขององค์กรในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานได้หรือดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น เป็นการพิจารณาจากสิ่งภายนอก

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2551: 3-4) อธิบายการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานว่ามี 3 ลักษณะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ควรควบคุมประเด็นต่อไปนี้

1.1) ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและความชัดเจนของนโยบายที่หน่วยงานกำหนด

1.2) ประสิทธิภาพในระดับผลลัพธ์ (เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพตามมาตรฐานเชิงเวลาและเชิงต้นทุน) ในช่วงเวลาที่ผ่านมา รวมทั้งความคุ้มค่า (B/C Ratio หรือ Cost-Effectiveness) ของภารกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมา

1.3) การบริหารบุคคลและบุคลากร (อัตรากำลัง คุณภาพบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัลและการลงโทษ ขวัญและกำลังใจ การฝึกอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การฝึกอบรมผู้บริหารระดับต่าง ๆ การถ่ายทอดภูมิความรู้ก่อนเกษียณอายุ เป็นต้น)

1.4) ประสิทธิภาพทางการเงินและการระดมทุน

1.5) การบริหารพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง ความพร้อมใช้ของครุภัณฑ์ การใช้ครุภัณฑ์ได้อย่างสมประโยชน์ การบำรุงรักษาครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุสิ้นเปลือง เป็นต้น)

1.6) การบริหารจัดการ (การวางแผนปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา การติดตามผลการปฏิบัติงาน การประเมินผล การจัดทำฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการสื่อสารภายในหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น)

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ควรควบคุมประเด็นต่อไปนี้

2.1) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยเอื้อด้านสังคมในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการของประชาชน หรือปัญหาของสังคมหรือข้อเรียกร้องของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้เสีย รวมทั้งเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาคเอกชน ตลอดจนโครงสร้างประชากร การศึกษา อนามัย อาชีพ ความรู้ เจตคติ พฤติกรรม แนวคิดอนุรักษ์ กระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม และประเพณี เป็นต้น

2.2) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านเทคโนโลยี (นวัตกรรม และความพร้อมอยู่ของเทคโนโลยี เป็นต้น)

2.3) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านเศรษฐกิจ (ภาวะทางเศรษฐกิจ ภาวะการจ้างงาน อัตราดอกเบี้ย และอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ เศรษฐกิจระหว่างประเทศ เป็นต้น)

2.4) ปัจจัยเอื้อ/ปัจจัยอุปสรรคด้านการเมืองและกฎหมายภายในประเทศ และระหว่างประเทศ

(1) แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

(2) นโยบายของรัฐบาล

(3) เป้าประสงค์ที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์กระทรวง

- (4) อุปสรรคเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ
- (5) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากกฎหมายหรือระเบียบ
- (6) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากโครงสร้างส่วนราชการ
- (7) อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่เกิดจากมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้มี

การยอมรับในระดับนานาชาติ

3) การประเมินสถานภาพของหน่วยงาน ควรควบคุมประเด็นต่อไปนี้

- 3.1) ความโน้มเอียงระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน
- 3.2) ความโน้มเอียงระหว่างโอกาสและภัยอุปสรรค
- 3.3) สรุปความเป็นไปได้ที่จะมียุทธศาสตร์เชิงรุก เชิงรักษาสถานภาพ

ความเชี่ยวชาญเชิงปรับปรุงส่วนน้อย และเชิงตัดทอนภารกิจ เป็นต้น

การวิเคราะห์แต่ละด้านจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ต่อการวางแผน และการทำงานของบุคลากร จุดแข็งเป็นความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือช่วยส่งเสริมให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนหมายถึงสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบ และด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข โอกาสเป็นปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ได้เปรียบหรือเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร ต้องรีบลงมือทันที ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่วนอุปสรรคเป็นปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางหรือเป็นภัยคุกคาม ซึ่งจะทำให้กลุ่มทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ยากหรือไม่บรรลุเลย

จากแนวคิดของการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก SWOT ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็ง แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหาโอกาส และอุปสรรค แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

3. การวิเคราะห์ TOWS Matrix

พรทิพย์ จัปจิตต์ (2559 : 43- 48) กล่าวถึงการวิเคราะห์ SWOT Matrix ไว้ว่า หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และข้อจำกัดแล้ว ก็ให้นำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix โดย TOWS Matrix เป็นตารางการวิเคราะห์ที่นำข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์ การนำเทคนิคที่เรียกว่า TOWS Matrix มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมิน

สภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดจะเป็นการประเมินภายนอกองค์กร กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ที่ละเอียดในทุกแง่มุม เพราะถ้าวิเคราะห์ไม่ละเอียดหรือมองไม่ทุกแง่มุม จะส่งผลทำให้การกำหนดกลยุทธ์ที่ออกมาจะขาดความแหลมคม

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์

(2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็ง ขณะเดียวกันองค์กรก็เจอกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดจากภายนอกที่องค์กรควบคุมไม่ได้ แต่องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันจำกัดที่มาจากภายนอกได้

(3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์กรมีอยู่ได้

(4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ เนื่องจากองค์กรเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัดภายนอกที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้

ในการจัดทำเป็นตาราง SWOT Matrix ด้วยการจับคู่ ดังนี้

1) จับคู่จุดแข็ง-โอกาส (SO) กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับช่องนี้เป็นกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งเพื่อให้ได้รับโอกาสมากที่สุดหรือเรียกว่ากลยุทธ์เพื่อขยายงานและสร้างความเจริญเติบโต (Stars)

2) จับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับช่องนี้เป็นกลยุทธ์ที่ใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือเรียกว่า กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ ชะลอ ปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะภายในเพื่อรอโอกาสที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการให้เจริญเติบโตต่อไป (Cash Cows)

3) จับคู่จุดอ่อน-โอกาส (WO) กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับช่องนี้เป็นกลยุทธ์ลดจุดอ่อน หรือกลยุทธ์ส่งเสริม ปรับปรุง เร่งรัดเพื่อสร้างโอกาสในการขยายงานหรือสร้างความเจริญเติบโตในอนาคต (Question Marks)

4) จับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับช่องนี้ โดยเป็นกลยุทธ์ลดจุดอ่อน และหลีกเลี่ยงอุปสรรค หรือเรียกว่ากลยุทธ์ตัดทอน ยุบเลิก ควบกิจการ (Dogs)

จารุณี ไกรแก้ว (2555) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ SWOT Matrix ไว้ว่าเป็นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนหลังจากองค์กรมี การวิเคราะห์ SWOT เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค หรือสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหา 1) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาและควรดำรงไว้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง 2) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สภาพแวดล้อมภายในที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ โครงสร้างสถานศึกษา (Structure) ระบบบริการ (Services) บุคลากร (Man) การเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือเรียกว่า 2S-4M

2) การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อหา 1) โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสถานศึกษาใดที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม สถานศึกษาสามารถนำข้อดีเหล่านั้นมาเสริมสร้างให้องค์กรเข้มแข็งขึ้นได้ 2) อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกสถานศึกษาใดที่จะส่งผลกระทบต่อโอกาสก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา ซึ่งจะต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพเปลี่ยนให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญผลกระทบดังกล่าวได้ สภาพแวดล้อมภายนอกที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรม (Socio-Cultural) เทคโนโลยี (Technology) เศรษฐกิจ (Economics) การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) หรือเรียกว่า STEP

หลังจากวิเคราะห์ SWOT นำค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ไปลงกราฟ เพื่อจะได้ทราบว่าสถานศึกษาอยู่ในสถานภาพใด โดยมี 4 ลักษณะ คือ 1) เอื้อและแข็ง คือ ปัจจัยภายในมีความเข้มแข็งและปัจจัยภายนอกสร้างโอกาสเอื้อต่อการดำเนินการ 2) เอื้อแต่อ่อน คือ ปัจจัยภายในมีความอ่อนแอแต่ปัจจัยภายนอกสร้างโอกาสเอื้อต่อการดำเนินการ 3) ไม่เอื้อแต่แข็ง คือ ปัจจัยภายในมีความเข้มแข็ง แต่ปัจจัยภายนอกไม่สร้างโอกาส เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ และ 4) ไม่เอื้อและอ่อน คือปัจจัยภายในมีความอ่อนแอและปัจจัยภายนอกไม่สร้างโอกาสเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ

หลังจากทราบสถานภาพแล้วก็ดำเนินการจัดวางทิศทางด้วยการกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ จากนั้นจึงถึงขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ โดยสรุปเป็นตารางความสัมพันธ์แบบเมตริกเรียกว่า TOWS Matrix แล้วเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหาร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 TOWS Matrix

ปัจจัยภายใน/ปัจจัยภายนอก	จุดอ่อน (Weaknesses= W) ระบุรายการจุดอ่อนภายใน	จุดแข็ง (Strengths = S) ระบุรายการจุดแข็งภายใน
โอกาส (Opportunities = O) ระบุรายการโอกาสภายนอก	WO Strategies กำหนดกลยุทธ์โดยใช้โอกาส จากภายนอกมาปิดจุดอ่อน	SO Strategies กำหนดกลยุทธ์โดยใช้จุดแข็ง ประสานกับโอกาสภายนอก
อุปสรรค (Threats = T) ระบุรายการอุปสรรคภายนอก	WT Strategies กำหนดกลยุทธ์ โปรตรัมัตระวังจุดอ่อน และหลีกเลี่ยงอุปสรรค	ST Strategies กำหนดกลยุทธ์โดยใช้ จุดแข็ง และหลีกเลี่ยงอุปสรรค

จากตารางสามารถแบ่งกลยุทธ์ได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) กลยุทธ์สร้างการเจริญเติบโต เป็นกลยุทธ์เอื้อและแข็ง ถือเป็นสถานการณ์ดาวรุ่ง (Public Sector Star) โดยดำเนินการขยาย พัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมและการดำเนินงานเพิ่มขึ้น
- 2) กลยุทธ์ความถนัด เป็นกลยุทธ์เอื้อแต่อ่อน ถือเป็นสถานการณ์กล่องร้อนทางการเมือง (Political Hot Box) โดยส่งเสริม ปรับปรุง เร่งรัดการดำเนินงานเฉพาะที่มีความรู้ความชำนาญ
- 3) กลยุทธ์รักษาเสถียรภาพ เป็นกลยุทธ์ไม่เอื้อแต่แข็ง ถือเป็นสถานการณ์แม่วัวให้นม (Cash Cows) โดยเลือกดำเนินงานในรูปแบบชะลอหรือปรับปรุง
- 4) กลยุทธ์การตัดทอน เป็นกลยุทธ์ไม่เอื้อและอ่อน ถือเป็นสถานการณ์สุนัข (Dogs) โดยมีการทบทวนภารกิจในส่วนที่ทำประโยชน์ได้ อาจมีการยุบ เลิก ควบรวมการดำเนินงานกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนใหญ่นิยมใช้ เทคนิควิเคราะห์ SWOT ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน) และวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร (โอกาส อุปสรรค) ที่เกิดกับองค์กรเพื่อนำไปกำหนดทิศทางขององค์กรโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นการชี้ถึงทิศทางที่องค์กรต้องการที่จะมุ่งไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่จะบ่งบอกถึงขอบเขตในการดำเนินงานขององค์กร ตลอดถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ต่อไป ในการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจับคู่เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ จุดแข็งกับโอกาส (SO) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) จุดอ่อนกับอุปสรรค (WT) นำมาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งกลยุทธ์ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการและ ตัวชี้วัด

4. การประเมินกลยุทธ์

การประเมินกลยุทธ์เป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ผ่านเกณฑ์การประเมินหรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้จัดทำที่จัดทำกลยุทธ์จะต้องให้ผู้จะนำกลยุทธ์ไปใช้และผู้เกี่ยวข้องประเมินคุณภาพของกลยุทธ์ หรือผู้ที่นำกลยุทธ์ไปใช้แล้วประเมินคุณภาพเชิงประจักษ์ (Empirical) หรือองค์การที่จัดทำกลยุทธ์จะต้องมีการทำประชาพิจารณ์เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์นั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมประเมินเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งการประเมินกลยุทธ์นี้มีนักวิชาการ ได้นำเสนอเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินเป็นแนวคิดแนวปฏิบัติ ดังนี้

นันทิยา หุตานุกวัตร และณรงค์ หุตานุกวัตร (2551: 190-192) ได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์จะกระทำเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การประเมินโดยการใช้เกณฑ์ 3 ประการ คือ มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และยอมรับกันหรือไม่ ทั้งนี้อาจมีกลยุทธ์ทางเลือกที่ไม่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 3 ประการ
- 2) พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ในแต่ละด้าน โดยอาจใช้แผนที่กลยุทธ์ (Strategic Map)
- 3) พิจารณาและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ที่ผ่านการประเมินด้วยเกณฑ์ข้างต้นแล้วกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม โดยคาดว่าเมื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติแล้วจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่ม

ด้าน	วัตถุประสงค์ ของกลุ่ม	เป้าหมาย ของกลุ่ม	กลยุทธ์	มาตรการ
ด้าน การพัฒนา กลุ่ม	วัตถุประสงค์ที่ 1	เป้าหมายที่ 1	กลยุทธ์ที่ 1	มาตรการที่ 1 มาตรการที่ 2
		เป้าหมายที่ 2	กลยุทธ์ที่ 3	มาตรการที่ 1
	วัตถุประสงค์ที่ 2	เป้าหมายที่ 1	กลยุทธ์ที่ 1	มาตรการที่ 1
			กลยุทธ์ที่ 2	มาตรการที่ 1
		เป้าหมายที่ 2	กลยุทธ์ที่ 4	มาตรการที่ 1
	วัตถุประสงค์ที่ 3	เป้าหมายที่ 1	กลยุทธ์ที่ 3	มาตรการที่ 2
		เป้าหมายที่ 2	กลยุทธ์ที่ 5	มาตรการที่ 3

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 2003) ได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานสำหรับการตัดสินคุณภาพของการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประกอบด้วย

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) หรือความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน

1.1 การระบุผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ

- 1.2 ความเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ประเมิน
- 1.3 การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศ
- 1.4 การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่ามีความชัดเจน
- 1.5 รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- 1.6 การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
- 1.7 รายงานการประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
- 1.8 การประเมินส่งผลกระทบต่อกระบวนการกระตุ้นให้มีการดำเนินการประเมินอย่าง

ต่อเนื่อง

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) หมายถึง ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติ ยอมรับได้ ประหยัด และคุ้มค่า

- 2.1 วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 2.2 การเป็นที่ยอมรับได้ทางการเมือง
- 2.3 ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

3. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) ประเมินได้อย่างเหมาะสมตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณ

- 3.1 การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- 3.2 การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและ

โปร่งใส

3.3 รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยและคำนึงถึงข้อจำกัด

ของการประเมิน

- 3.4 การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- 3.5 การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.6 การเคารพสิทธิในการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.7 รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ ยุติธรรม และเสนอทั้งจุดเด่น

และจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

3.8 ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ

4. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม

- 4.1 การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.2 การวิเคราะห์บริบทของการประเมินอย่างพอเพียง
- 4.3 การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการการประเมินอย่างชัดเจน
- 4.4 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- 4.5 การพัฒนาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเชื่อมั่นได้
- 4.6 การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.7 วิเคราะห์และรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- 4.9 การลงข้อสรุปที่มีผลสนับสนุน

4.10 การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย

สมชาย ภคภาสวิวัฒน์ (2553 : 198-200) ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินกลยุทธ์ไว้ 3 ประเด็นดังนี้ ดังต่อไปนี้

1) หลักความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์ หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นเหมาะสมเพียงใด พิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเหมาะสมเพียงใดในกรณีนี้อาจจะหมายถึงว่าเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยอันตราย (Threat) หรืออาจจะ เป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Opportunity) หรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง ใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ หรืออาจจะหมายถึงเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลมาจากจุดอ่อน (Weakness) เป็นกลยุทธ์ ที่พยายามแก้ไขจุดที่เป็นปัญหา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเกณฑ์ในการที่จะดูความเหมาะสมนั้นก็คือ พิจารณากลยุทธ์คู่ไปกับเรื่องของ SWOT Analysis เมื่อมาพิจารณาถึงรายละเอียดในการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ทั้งสามประการ นั้นจะพบว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยความเหมาะสม (Suitability) นั้น กลยุทธ์ที่นำมาใช้จะต้องตอบคำถามประเภทดังนี้ เช่น กลยุทธ์ที่ใช้นั้นสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดอันเป็นผลมาจากจุดอ่อน (Weakness) ของบริษัท หรือเป็นผลจากปัจจัยที่เป็นภัยอันตราย (Threat) ของสภาพแวดล้อม กล่าวคือ กลยุทธ์ดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้บริษัทหรือองค์กรสามารถที่จะต่อสู้กับคู่แข่ง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญได้แค่ไหน กลยุทธ์ที่ใช้นั้นภายใต้ข้อจำกัดของสภาพคล่อง ซึ่งเป็นจุดอ่อนจะเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยแก้ไขจุดอ่อนได้แค่ไหน นอกจากนี้การพิจารณาถึงความเหมาะสมของการใช้กลยุทธ์อาจจะเป็นการพิจารณา กลยุทธ์โดยเทียบเคียงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น วัตถุประสงค์ในแง่เป้าหมายของกำไร วัตถุประสงค์ในแง่ของการขยายตัว หรือวัตถุประสงค์ในแง่เป้าหมายของการควบคุม การดูถึงทางเลือกกลยุทธ์ที่จะสอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าวก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์

2) หลักความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือ เป็นลักษณะของการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่เรามีอยู่เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบขององค์กรมองถึงความเป็นไปได้ว่ากลยุทธ์นั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรและพื้นฐานของสภาพแวดล้อมระดับใด ในส่วนรายละเอียดที่จะมาพิจารณาถึงหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) ในแง่รายละเอียดนั้นอาจจะหมายความว่า ต้องมาคำนึงว่ากลยุทธ์ดังกล่าวนี้จะหาเงินที่ไหนมาดำเนินการได้กลยุทธ์นั้นถ้ามองจากโครงสร้างองค์กรจะมีความเป็นไปได้ว่าจะบรรลุข้อจำกัดหรือเป้าหมายดังกล่าวได้แค่ไหน ตลอดจนพิจารณาถึงระดับเทคโนโลยีที่มีอยู่ว่าจะสามารถใช้กลยุทธ์นี้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่มีอยู่หรือไม่ มีความเป็นไปได้แค่ไหนภายใต้ข้อจำกัดในแง่ทรัพยากรที่จะดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวนี้ให้ประสบความสำเร็จ

3) หลักการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กรนั้นจะ

เห็นด้วยและจะยอมรับหรือไม่ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ของการยอมรับ (Acceptability) ในแง่รายละเอียดย่อหมายถึง การพิจารณาว่าการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้ การดำเนินการที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรตลอดจนการยอมรับของชุมชนหรือของสังคม

อนิวัช แก้วจำนง (2551: 197 – 198) กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ว่า การประเมินกลยุทธ์ต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐานในการประเมิน (Strategy Evaluation Principles) 3 ประการ ได้แก่ หลักเกณฑ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมหลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้และหลักเกณฑ์ของการยอมรับได้ ทั้งนี้อาจกล่าวในรายละเอียด ดังนี้

1) หลักความเหมาะสม (Suitability) เป็นหลักการในการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือก ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้มีความเหมาะสมเพียงไรโดยพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หรืออาจเป็นการตรวจสอบดูว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้กลยุทธ์ใดสามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยอันตรายต่อองค์กรหรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง นั่นคือการใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานหรืออาจหมายถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หาทางหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลจากจุดอ่อน เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแก้ไขจุดอ่อนที่将成为ปัญหาสำหรับองค์กรก็ได้ หลักการความเหมาะสมจำเป็นต้องพิจารณากลยุทธ์ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ SWOT ด้วย

2) หลักเกณฑ์ที่เป็นไปได้ (Feasibility) เป็นการประเมินในลักษณะการประเมินกลยุทธ์ ที่นำมาใช้ว่ามีโอกาสเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดสามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่หรือไม่หรืออาจเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมโดยคำนึงความเป็นไปได้ของการกำหนดทิศทางว่าองค์กรมีโอกาสในการบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่แตกต่างกันรวมถึงทรัพยากรที่มีในองค์กร

3) หลักเกณฑ์ของการยอมรับได้ (Acceptability) เป็นการพิจารณาว่าถึงแม้กลยุทธ์ที่ใช้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติแต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรจะเห็นด้วยและยอมรับได้มากน้อยเพียงใด

การประเมินกลยุทธ์สามารถใช้หลักเกณฑ์และองค์ประกอบที่แตกต่างกันได้ในแต่ละองค์การทั้งนี้ในการประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัย 3 ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการถ่วงน้ำหนัก 2) ข้อจำกัดในการใช้ทรัพยากร (Resource Utilization) และ 3) วัฒนธรรมองค์การ (Cooperate Culture) เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์ สำหรับเป็นแนวทางในการประเมินความเหมาะสมของแต่ละกลยุทธ์

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ดีนั้น จะประกอบด้วยกระบวนการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้สำหรับการประเมินกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ มี 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ตรวจสอบยืนยันคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation

เป็นเกณฑ์การประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard)

จากแนวคิดกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ผู้วิจัยสรุปกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ในงานวิจัย กลยุทธ์การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT) 3) การวิเคราะห์ TOWS Matrix 4) การประเมินกลยุทธ์ สรุปกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ได้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

2. วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อจับคู่เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ จุดแข็งกับโอกาส (SO) จุดแข็งกับอุปสรรค (ST) จุดอ่อนกับโอกาส (WO) จุดอ่อนกับอุปสรรค (WT)

3. ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งกลยุทธ์ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการ และตัวชี้วัด

4. ตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ตรวจสอบยืนยันคุณภาพของกลยุทธ์

บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษา

1. ที่ตั้ง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 146 ถ. พิเศษชัยชาญ ต. ท่าตะเภา อ. เมือง จ. ชุมพร 86000 โทรศัพท์ 077-511218 โทรสาร 077-511234 E-mail cpvc.ac.th@gmail.com Website www.cpvc.ac.th

2. ประวัติสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการเกิดจากการรวมสถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษาเดิมเข้าด้วยกัน คือ โรงเรียนการช่างชุมพรและโรงเรียนอาชีวศึกษาชุมพร เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2519 แล้วใช้ชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนเทคนิคชุมพร ” ต่อมาได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2523 มีชื่อใหม่ว่า “วิทยาลัยเทคนิคชุมพร ” มีรายละเอียดความเป็นมาดังต่อไปนี้โรงเรียนการช่างชุมพร เดิมชื่อ “โรงเรียนประถมช่างไม้ชุมพร” เปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2477 โดยมีนายประสงค์ รังสิวัฒน์ กรรมการจังหวัดชุมพรเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง รั้งนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากครั้งประถมศึกษปีที่ 4 เข้าเรียนหลักสูตร 2 ปี (สังกัดอำเภอเมืองชุมพร ใช้สถานที่บ้านพักของกรรมการเป็นที่ทำการชั่วคราวต่อมาได้ย้ายมาอยู่ที่ถนนพิเศษชัยชาญ ในเนื้อที่ 7 ไร่ สถานที่ปัจจุบัน) พ.ศ. 2484 จัดตั้งเป็นโรงเรียนตัดเย็บเสื้อผ้าชุมพร โดยนายสุรินทร์ หิรัญรัตน์ โดยใช้พื้นที่เดิมของโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา (ปัจจุบัน คือ โรงเรียนอนุบาลชุมพร) พ.ศ. 2491 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการช่างสตรีชุมพร พ.ศ. 2517 เปลี่ยนเป็นโรงเรียนอาชีวศึกษา

ชุมพร พ.ศ. 2519 ร่วมกับโรงเรียนการช่างชุมพร และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเทคนิคชุมพร พ.ศ. 2523 ได้รับการปรับปรุงและยกฐานะเป็นวิทยาลัยใช้ว่า “วิทยาลัยเทคนิคชุมพร” พ.ศ. 2537 ได้มีการย้ายบางประเภทวิชา ไปทำการสอนที่วิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยแบ่งออกเป็น 2 วิทยาเขต ดังนี้ วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 146 ถนนพิศิษฐ์พยาบาล ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เขต 2 ตั้งอยู่ที่ 138 ถนนอากาศ หมู่ที่ 8 ตำบลนาชะอัง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เขต 1 และจัดตั้งเป็น “วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” 12 เมษายน 2554 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศแยกวิทยาลัยเทคนิคชุมพรออกเป็น 2 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เดิมชื่อว่า วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เขต 1 วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เขต 2 ยังคงสภาพเป็นวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

3. สภาพชุมชน เศรษฐกิจ และสังคมของสถานศึกษา

1) สภาพชุมชน

สภาพชุมชนจังหวัดชุมพรมีภาคการเกษตร เป็นสิ่งที่ทำรายได้ให้แก่จังหวัดชุมพรมากที่สุด รองลงมาคือภาคการค้าปลีกค้าส่ง และสุดท้ายคือภาคอุตสาหกรรม

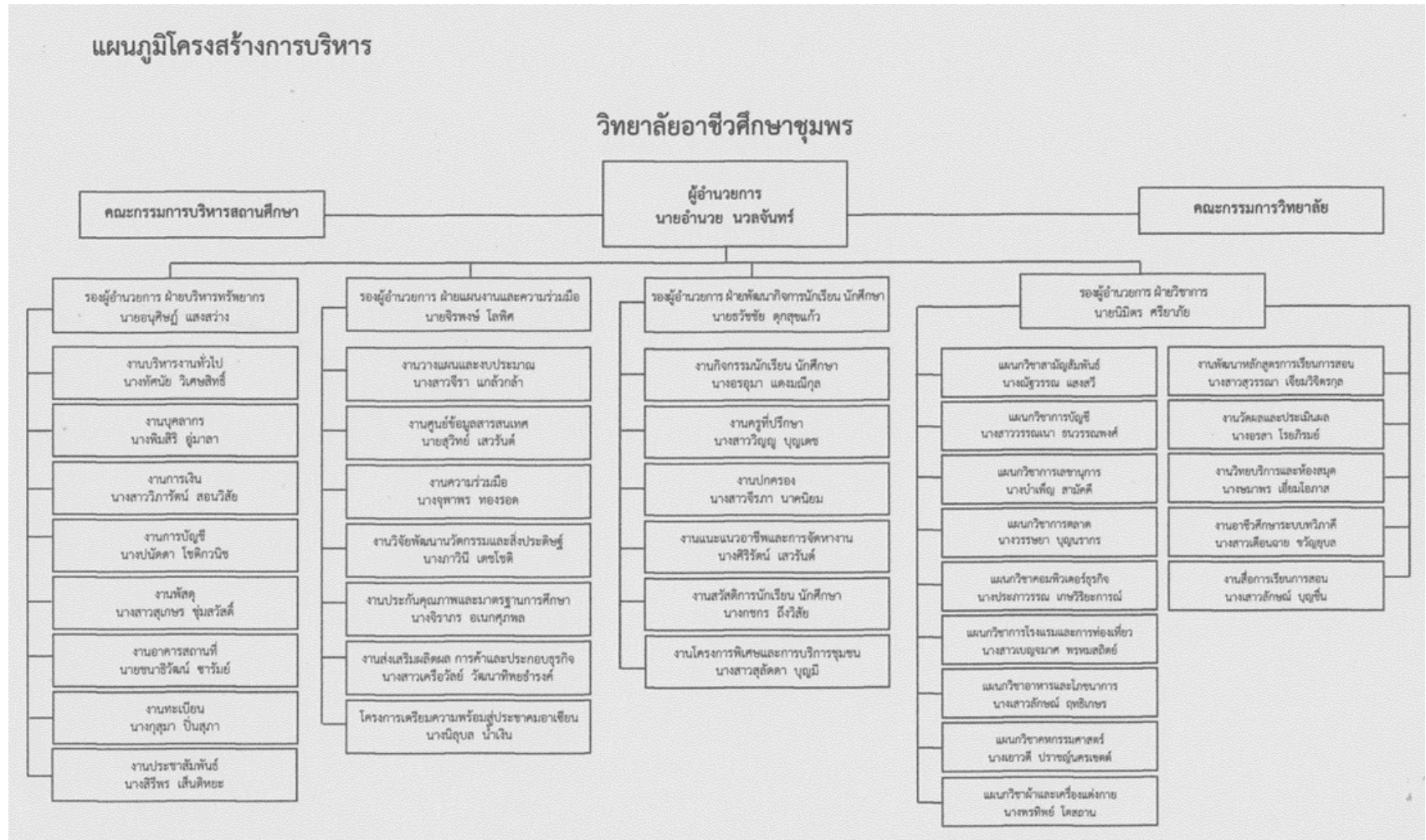
2) สภาพเศรษฐกิจ

ภาคเกษตรกรรม พืชเศรษฐกิจของชุมพรประกอบไปด้วย ยางพารา ปาล์มน้ำมันทุเรียน มะพร้าว ไม้ผล รวมไปถึงการปศุสัตว์และการประมง ในด้านการประมง เนื่องจากชุมพรเป็นจังหวัดที่มีชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 222 กิโลเมตร การทำประมงจึงสำคัญมาก โดยมีระยะเวลาการทำประมงประมาณ 7-9 เดือน ช่วงที่ทำการประมงไม่ได้คือระหว่างเดือน ตุลาคม - ธันวาคม เนื่องจากเป็นหน้ามรสุม คลื่นลมแรง และช่วงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ - 15 พฤษภาคม ของทุกปี เพราะเป็นช่วงที่อ่าวไทยห้ามทำการประมงเนื่องจากเป็นฤดูปลาวางไข่

3) สภาพสังคม

ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตร เช่น อุตสาหกรรมสกัดน้ำมันปาล์ม อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง อุตสาหกรรมผลิตน้ำผลไม้บรรจุกระป๋อง เป็นต้น

แผนภูมิการบริหารของสถานศึกษา



ปรัชญา อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ของสถานศึกษา

1. ปรัชญา ฝีมือเป็นเลิศ วิชาการเป็นเยี่ยม คุณธรรมสูงยิ่ง
2. อัตลักษณ์ ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม
3. เอกลักษณ์ คุณธรรมเด่น เน้นวิชาชีพ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพการจัดการ

การศึกษา

1. วิสัยทัศน์ ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้มาตรฐานสากล

2. พันธกิจ

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ
- 2) ผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล
- 3) ส่งเสริม พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
- 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาและการบริการวิชาชีพแก่บุคลากร

ชุมชนและองค์กรภายนอก

5) ส่งเสริม พัฒนาโครงการงาน โครงการวิชาชีพ สิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่สร้างองค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. เป้าประสงค์

- 1) ผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
- 2) สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านอาชีวศึกษา

ทั้งภายในและต่างประเทศ

3) ส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างมีคุณภาพได้

มาตรฐาน

4) เสริมสร้างโอกาสการศึกษาวิชาชีพอย่างเสมอภาคและลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในทุกระดับ

5) พัฒนาองค์ความรู้ โครงการงาน โครงการวิชาชีพ และวิจัยสู่นวัตกรรม และต่อยอดนวัตกรรมทางธุรกิจ

6) ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1.1 บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1.2 บริหารจัดการศึกษาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงและสถานศึกษาคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 2.2 พัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของตลาดแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ด้านวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 พัฒนาเครือข่ายทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาและการบริการวิชาชีพแก่บุคลากร ชุมชน และองค์กรภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ 4.2 สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม โครงการงาน โครงการวิชาชีพและเทคโนโลยีให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5.2 พัฒนาครูสู่การเป็นนักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1.1.1 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุน การเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 1.1.3 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 1.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายของต้นสังกัด

กลยุทธ์ที่ 1.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 1.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวทางในสถานศึกษาคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ 1.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้จัดระบบการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1.2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 2.1.1 พัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2.1.2 เสริมสร้างโอกาสการศึกษาวิชาชีพอย่างเสมอภาค

กลยุทธ์ที่ 2.1.3 ผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคม

กลยุทธ์ที่ 2.1.4 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในการศึกษาในระบบปกติ และการศึกษาระบบทวิภาคี

กลยุทธ์ที่ 2.1.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และปรับภาพลักษณ์อันดีของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพตรงตามคุณวุฒิวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนทางด้าน IT และภาษาต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศในสาขาวิชาที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 3.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาสและความร่วมมือในการสร้างเสริมคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการนำผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 4.1.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการอาชีวศึกษาด้วยความร่วมมือผลิต และพัฒนากำลังคนร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

กลยุทธ์ที่ 4.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการบริการวิชาการและวิชาชีพและจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 4.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5.1.1 ส่งเสริมการจัดทำโครงการ โครงการวิชาชีพและสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่

กลยุทธ์ที่ 5.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการให้ผู้เรียนเป็นผู้ประกอบการอาชีวศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5.1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน ในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมต่อยอดธุรกิจ

กลยุทธ์ที่ 5.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูสู่การเป็นนักวิจัยและนวัตกรรมอาชีวศึกษา

สาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอน

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 3 ประเภทวิชาคือ

1) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

- สาขางานการบัญชี
- สาขางานการตลาด
- สาขางานการเลขานุการ
- สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (MEP)
- สาขางานธุรกิจค้าปลีกร้านสะดวกซื้อ (DVT)

- 2) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
 - สาขางานการโรงแรม
 - สาขางานการโรงแรม (MEP, DVT)
 - สาขางานการท่องเที่ยว
 - 3) ประเภทวิชาคหกรรม
 - สาขางานแฟชั่นดีไซน์
 - สาขางานธุรกิจดอกไม้และงานประดิษฐ์
 - สาขางานอาหารและโภชนาการ
2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 3 ประเภทวิชาคือ
- 1) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ
 - สาขาวิชาการบัญชี
 - สาขาวิชาการบัญชี (DVT)
 - สาขาวิชาการตลาด
 - สาขาวิชาการตลาด (ม.6 , DVT)
 - สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
 - สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ม.6 , MEP , DVT)
 - สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน
 - สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน (DVT)
 - 2) ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
 - สาขาวิชาการโรงแรม (ม.6 ,DVT, MEP)
 - สาขาวิชาการท่องเที่ยว (DVT)
 - 3) ประเภทวิชาคหกรรม
 - สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ (DVT)

เกียรติประวัติของสถานศึกษา

1. รางวัลและผลงานของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560
 - 1) รางวัลระดับชาติ โล่รางวัลสถานศึกษาต้นแบบการลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืนปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
 - 2) รางวัลระดับชาติ เกียรติบัตรสถานศึกษาต้นแบบตามภารกิจตามผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ออกกลางคันกลับเข้าสู่ระบบการศึกษา
 - 3) รางวัลระดับชาติ เกียรติบัตรสถานศึกษาตามภารกิจเยี่ยมบ้าน หอพัก บ้านเช่า และอยู่อาศัยของผู้เรียนอาชีวศึกษา
 - 4) รางวัลระดับภาค เกียรติบัตรรางวัลมาตรฐานดีเด่น ระดับเหรียญทอง สถานศึกษาขนาดใหญ่

2. รางวัลและผลงานของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2561

- 1) รางวัลระดับชาติ รางวัล ออมดีสายอาชีพศึกษา การประกวดธนาคารโรงเรียน กิจกรรมส่งเสริมการออม ประจำปีการ 2561
- 2) รางวัลระดับชาติ รางวัล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนสถานศึกษา คุณธรรมอาชีพศึกษา
- 3) รางวัลระดับชาติ รางวัลค่ายดีเด่น ทีมลูกเสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงาน ชุมนุมลูกเสือวิสามัญแห่งประเทศไทย
- 4) รางวัลระดับภาค รางวัลระดับเหรียญทอง ของการประเมินองค์การมาตรฐาน ดีเด่น สถานศึกษาขนาดใหญ่

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในปีการศึกษา 2561 จากรายงาน การประเมินตนเองของสถานศึกษา ผลการประเมินตนเองของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม (วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร : 2562) การสรุปจุดเด่น จุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนา และ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาไว้ในรายงานการประเมินตนเองของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรไว้ดังนี้

1. จุดเด่น

- 1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดเด่น ด้าน ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือการประกอบ อาชีพอิสระ ผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัย ผลการประเมิน มาตรฐานวิชาชีพ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) การมีงานทำและ ศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ และการดูแลและแนะแนวผู้เรียน
- 2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดเด่น ด้าน การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดเด่นด้าน ครูผู้สอน ในประเด็นการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็นการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม และ การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 4) ด้านการมีส่วนร่วม วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดเด่นด้านการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการเรียนการสอน การบริการชุมชนและ จิตอาสา
- 5) ด้านปัจจัยพื้นฐาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดเด่น ด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน และแหล่งเรียนรู้และศูนย์วิทย บริการ

2. จุดที่ควรพัฒนา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีจุดที่ควรพัฒนา ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา เช่น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ การดูแลและแนะแนวผู้เรียน การหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หรือปรับปรุงรายวิชา หรือปรับปรุกรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาเพิ่มเติม และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) ด้านปัจจัยพื้นฐาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อการใช้งานด้านสารสนเทศภายในสถานศึกษา การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา วิทยาลัยฯ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสรุปภาพรวมไว้ดังนี้

1) ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการดูแลและแนะแนวผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือ การประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนาคุณภาพผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย และการแข่งขันทักษะวิชาชีพ

2) ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3) ด้านผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพของครูผู้สอน การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา

4) ด้านการมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การพัฒนาคุณภาพการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการบริการชุมชนและจิตอาสา

5) ด้านปัจจัยพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพอาคารสถานที่ ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพพระบาสาธารณูปโภค พื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพแหล่งเรียนรู้และศูนย์วิทยบริการ และการพัฒนาคุณภาพระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

สภาพปัจจุบันการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กระทรวงศึกษาธิการให้นโยบายแก่สถานศึกษาขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2560 ดังนั้นทางสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้มอบนโยบายสถานศึกษาพร้อมทั้งให้แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติด้านการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ บรรลุเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้นำแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำมาใช้ในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2560 พบว่า จากผลการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรยังไม่ส่งผลต่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิตามความคาดหวัง เนื่องจากยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และในปีการศึกษา 2561 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้นำแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มาสู่การปฏิบัติ ในทุกด้าน คือด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ 2) การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 5) การสร้างความรู้และความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 6) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ 7) การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ 8) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา 9) การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 10) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 11) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 12) การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ 13) การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำไปใช้ในสถานศึกษา พบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนา

โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ชั้นสะท้อนผล เป็นชั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกเงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ศยามน อินสะอาด (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ไอซีทีของครูสังกัด สพฐ. พบว่า 1) รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัด สพฐ. มี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจภายนอก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ ด้านกระบวนการด้านคุณลักษณะชุมชนและด้านผลลัพธ์ โดยมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู มีสมาชิกเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู จำนวนทั้งสิ้น 94 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันประสบการณ์สอนที่ดีโดยใช้ไอซีทีผ่านคลิป์วิดีโอ จำนวน 42 คน ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 47.61 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 28.57 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 7.14 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 4.76 3) การประเมินผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่าการดำเนินการชุมชนมีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงทัศนคติความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐานของครู การเปลี่ยนแปลงการสอบ การเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ การเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู การเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน นอกจากนี้ ครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูมีทักษะการใช้ ICT เพื่อการสอน เพิ่มความมั่นใจในการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ ICT เพื่อบูรณาการในการสอน มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้เรียนของตน

กุลธิดา ทุ่งคาโน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ โดยรวมนักศึกษาเห็นด้วยทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทคณะครุศาสตร์ โดยรวมมีการปฏิบัติมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ ส่วนปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ 3) องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์เอกสารประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์ร่วม การทำงานร่วมกัน และโครงสร้างสนับสนุน 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ

สทธิรัฐ เต็มวงษ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19 พบว่า ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับของปัจจัยที่ศึกษา ทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความสามารถของครู และบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียน โดยสามารถพยากรณ์ร้อยละ 71.80 ($R^2 = .718$) ผลการประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลยุทธ์การบริหารการประกันคุณภาพ มีความสอดคล้องมากที่สุด รองลงมา ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมตามลำดับ

อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย พบว่าคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือรวมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารบทสรุป กล่าวคือ ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า การที่โรงเรียนจะเอื้ออำนวยให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบเพื่อนคู่วิชาชีพที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีและผลต่อพัฒนาการนักเรียนนั้นสามารถสรุปแนวทางสำคัญ ดังนี้ 1) การกระจายอำนาจให้หน่วยย่อย ๆ หรือคู่วิชาชีพมีอิสระภาพในการบริหารจัดการตนเองมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การให้สถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือโจทย์ที่ท้าทายไม่สามารถทำได้ด้วยคนเดียวบังคับให้เกิดการร่วมมือผสมผสานศักยภาพร่วมกันโดยมีเป้าหมายชัดเจนที่จะผ่านพ้นไปได้ 3) การจัดงานที่มีความเหมือนกันในงานที่ทำแต่แตกต่างกันในความสามารถ ประสบการณ์ และมุมมองความคิดนั้น ยิ่งเป็นต้นทุนที่ดีที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่นอกจากรอบแนวคิดเดิม ๆ ของแต่ละคน 4) การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ใกล้ชิดกันหรืออยู่ในงานจนเห็นการทำงานของกันและกัน รวมถึงพื้นที่กลาง จะส่งผลให้การรับรู้เก็บข้อมูลสำคัญเพื่อช่วยสะท้อนผลได้เป็นอย่างดี 5) การจัดช่วงเวลาที่มีเวลาว่างตรงกันเป็นประจำในแต่ละวันเพียงพอให้สามารถมีเวลาพบปะสนทนาสะท้อนการจัดการเรียนรู้ระหว่างกัน

ปวีณา เจริญภูมิและคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2558) กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผลและด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า หลักเทียบประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การ สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วม 2) การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การเปิดรับการชี้แนะในการปฏิบัติงานและ 5) การสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การทดลองสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนพบว่าครูสามารถปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาตรฐานทั่วไปในทุกตัวบ่งชี้ และบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานในทุกตัวบ่งชี้

Hord (1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลกระทบเชิงบวก 2 มิติ คือ 1) มิติด้านครู กล่าวคือ ครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า และ 2) มิติด้านผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนส่วนใหญ่ลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าลดความเหลื่อมล้ำ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน

Bryk Camburn and Louise (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Professional Community in Chicago Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนทางวิชาชีพประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เอื้ออำนวย ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียนและความไว้วางใจของครู กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้เรียน น้อยกว่า 350 คน มีความเป็นชุมชนทางวิชาชีพได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนความไว้วางใจซึ่งกัน และกันของครู ส่งผลให้เกิดการร่วมมือ การให้ข้อมูลสะท้อนกลับและความมีลักษณะของชุมชนทางวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านบริบทและองค์ประกอบของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้เรียน องค์ประกอบของทีมงาน ลักษณะของชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณโรงเรียน และความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งความมั่นคงทางอาชีพส่งผลทางลบต่อชุมชนทางวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สูงส่งผลต่อชุมชนทางวิชาชีพในระดับสูง ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการลดคาบเรียนเพื่อจัดกิจกรรมเสริมสร้างชุมชนทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมทางวิชาการ

Scribner et al. (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนทางวิชาชีพในโรงเรียนจะต้องอาศัยทีมผู้นำ การทำงานเป็นทีม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและกันและเกิดการพัฒนารูปแบบทีม อีกทั้งการมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันของครูจะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างชุมชนทางวิชาชีพ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นมาขององค์กร ภาระหน้าที่หลักขององค์กร และลักษณะเชิงโครงสร้างการทำงานของครู

Bolam et al. (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities* พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถ การเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนก งาน ขนาดโรงเรียนและที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมาย ในการจัดตั้งองค์กร

Giles and Hargreaves (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *The Sustainability of Innovative Schools as Learning Organizations and Professional Learning Communities during Standardized Reform* ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถต้านทานแรงกดดันจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปมาตรฐานการศึกษา อันเป็นอุปสรรคสำคัญของการก้าวสู่โรงเรียนนวัตกรรม โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำมาซึ่งการสร้างวัฒนธรรมใหม่ของครู ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และการวางแผนความสำเร็จของภาวะผู้นำ ในขณะที่การปฏิรูปมาตรฐานคือตัวขับเคลื่อนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู ทั้งนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมีความยืดหยุ่นสูง ดังนั้นการจะนำองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Cannata (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง *Teacher Community in Elementary Charter Schools* ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนนอกระบบมีระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งโรงเรียนนอกระบบมีคุณลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อชุมชนทางวิชาชีพของครูมากกว่า ในมิติด้านกระบวนการตัดสินใจ มิติด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และมิติด้านการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

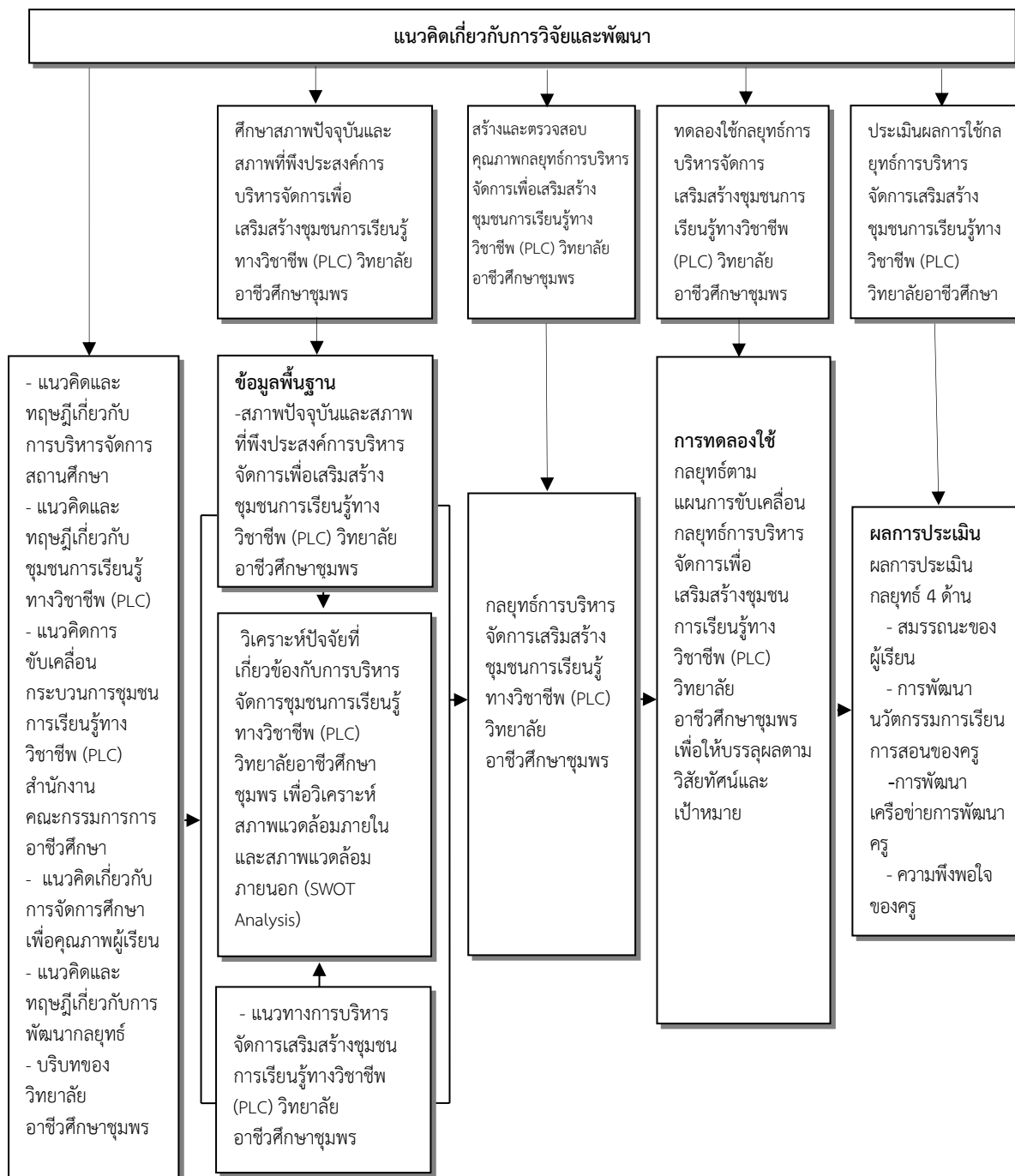
Cannata and Cravens (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง *Teacher Professional Community : Understanding Its Relationship to School Choice and School Condition* พบว่า เงื่อนไขของโรงเรียนส่งผลต่อชุมชนทางวิชาชีพของครู ดังนี้ 1) ประเภทของโรงเรียน โรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูสูงกว่าโรงเรียนรัฐและโรงเรียนแม่เหล็ก

(Magnet School) ซึ่งเป็นโรงเรียนทางเลือกอย่างหนึ่งในสหรัฐอเมริกา 2) โครงสร้างองค์การครูในโรงเรียนเอกชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานภาพรวมของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้บริหารในระดับสูง และ 3) โครงสร้างการสอน ครูในโรงเรียนนอกระบบและโรงเรียนเอกชนมีระดับชุมชนวิชาชีพครูที่สูงกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพของครูอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่ยั่งยืน และการดำเนินการวางแผน การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขึ้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา ชั้นลงมือปฏิบัติ ชั้นสังเกต ผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และขึ้นสะท้อนผล รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาชีพของครูอันเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แผนพัฒนาการศึกษาและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561- 2580 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ บริบทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรดังกล่าว ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

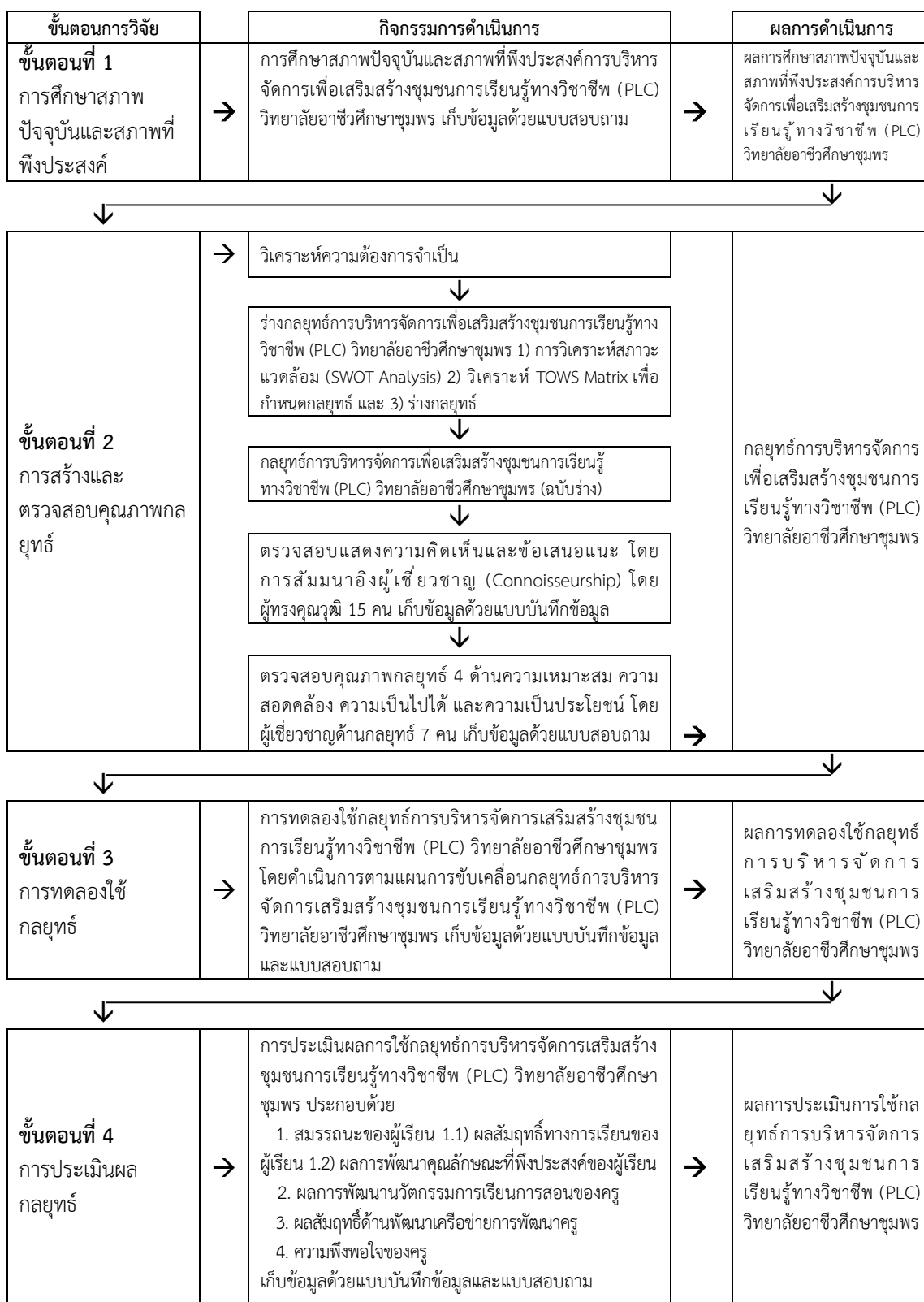
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 กรอบการดำเนินการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

1.1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2.1 ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ

1.2.2 ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ประชากร ได้แก่ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561จำนวน 64 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร **ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน** วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร **ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน** แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ

5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพร้อมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพร้อมมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพร้อมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อยที่สุด

ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์ ระดับความต้องการที่พึงประสงค์

5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความต้องการมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพร้อมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพร้อมมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพร้อมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อยที่สุด

ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์ ระดับความต้องการที่พึงประสงค์

5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความต้องการมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร **ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร** แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร **ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก** แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพร้อมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพร้อมมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพร้อมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อยที่สุด

ระดับคะแนนของสภาพที่พึงประสงค์ ระดับความต้องการที่พึงประสงค์

5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความต้องการมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพร้อมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพร้อมมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพร้อมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพร้อมน้อยที่สุด

ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์ ระดับความต้องการที่พึงประสงค์

5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 :82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความต้องการมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการ การเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา แนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนากลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2. รวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เพื่อกำหนดขอบข่ายการสร้างแบบบันทึก

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Professional Learning Community: PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561: 18) โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหา ครอบคลุม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีมีความรู้ในด้านการบริหาร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาคำนวณค่า IOC โดยใช้เกณฑ์การประเมินในการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

+0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71) ขึ้นไป หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือคัดออกไป ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทั้งฉบับที่ 1 - ฉบับที่ 4 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ฉบับที่ 1 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.83 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

ฉบับที่ 2 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

ฉบับที่ 3 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.78 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

ฉบับที่ 4 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.80 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

- 1) ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ข้อมูลที่เกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) ข้อมูลจากการเสนอแนะ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 2.1 การประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยนำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มาวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการ โดยคำนวณหาค่าความต้องการจำเป็นของนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 279)

PNI_{modified}	= (I-D)/D
PNI_{modified}	หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
I (Importance)	หมายถึง ระดับสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree Of Success)	หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน

2.1.2 จัดกลุ่มความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคามการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเพื่อจำแนกกลุ่มดัชนี PNI_{modified} เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ

2.1.3 ข้อคำถามของกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูง เป็นจุดอ่อนและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการ แปลความได้ว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงต้องนำมาพิจารณาในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะลด ขจัดจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม

2.1.4 ข้อคำถามของกลุ่มที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำจะเป็นจุดแข็งและโอกาสของการบริหารจัดการซึ่งต้องนำมาพิจารณาในการนำเสนอกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็งหรือเพิ่มโอกาส

ขั้นตอนที่ 2.2 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีขั้นตอนดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) 2) วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และ 3) ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.2.1 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

1) นำผลจากวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากขั้นตอนที่ 2.1 มาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้วย SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภาวะคุกคาม ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยของความต้องการจำเป็นเพื่อจำแนกกลุ่มดัชนี $PNI_{modified}$ เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ

2) ข้อคำถามของกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง จะเป็นจุดอ่อนและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แปลความได้ว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงต้องนำข้อมูลนั้นมาพิจารณาในการนำเสนอกลยุทธ์ที่จะลด/ขจัดจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม สำหรับข้อคำถามของกลุ่มที่มีดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ จะเป็นจุดแข็งและโอกาสของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งต้องนำข้อมูลมาพิจารณาในการนำเสนอกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็งหรือเพิ่มโอกาส

3) ประเมินความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นโยบายในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการขับเคลื่อนกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.2 วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ค)

1) กำหนดกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ด้วยการจับคู่จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม เพื่อพยายามลดจุดอ่อน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางการดำเนินการที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

2) กำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) ด้วยการจับคู่จุดอ่อน-โอกาส เพื่อแก้ไขจุดอ่อนและนำโอกาสที่เปิดมาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

3) กำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) ด้วยการจับคู่จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็ง หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม และหาแนวทางการดำเนินการที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

4) กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (SO) ด้วยการจับจุดแข็ง-โอกาส เพื่อนำจุดแข็งที่มีมาเสริมสร้างและนำโอกาสที่เปิดมาทำประโยชน์อย่างเต็มที่

2.2.3 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1) นำผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) (จากข้อ 2.2.1) ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix (จากข้อ 2.2.2) มาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2) นำผลการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และข้อมูลจากองค์ประกอบรายชื่อ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกด้านอื่น ๆ ที่ส่งต่อการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มากำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าหมาย โครงการและตัวชี้วัด

3) นำร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ ซึ่งเป็นผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีมีความรู้ในด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 2.3 ตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จุดมุ่งหมายของตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรจากผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 15 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ซึ่งมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี

3. นักวิชาการที่เป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารที่เป็นข้อมูลหลักตามขอบเขตของเนื้อหา
2. สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่พบจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร
3. สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหา โดยใช้คำสำคัญ (Key Word) ที่ครอบคลุมปัญหามากำหนดเป็น “กลยุทธ์” ประกอบการสนทนา

4. นำแบบบันทึกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีความรู้ในด้านการบริหาร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มี จำนวน 5 คน ตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ กับเนื้อหาที่เป็นตัวแปรการศึกษา

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสัมมนา กำหนดวัน เวลา สถานที่ การจัดกิจกรรมในการสัมมนา และสรุปผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ได้ศึกษาล่วงหน้า

2. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ณ ห้องประชุม วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ตามกำหนดการจัดกิจกรรมในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

3. ผู้วิจัยสรุปผลการจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรที่ได้จากการศึกษาผลการดำเนินการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และนำเสนอต่อผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาความถูกต้อง หาฉันทามติเบื้องต้น และทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์เป็นร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (รายละเอียดตามแผนการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดบันทึกการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มาจำแนก จัดกลุ่มและสร้างข้อสรุปที่จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรต่อไป

ขั้นตอนที่ 2.4 ตรวจสอบคุณภาพ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การตรวจสอบคุณภาพ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นการตรวจสอบคุณภาพ กลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ ตรวจสอบยืนยันคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation เป็นเกณฑ์การประเมินซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) (สุนิษา สาลีพวง, 2556 : 207)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติเบื้องต้นดังนี้

1. ผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีมีความรู้ในด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จำนวน 5 คน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ฉบับที่ 6 แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มาก

- 3 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง
ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็น
คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
การตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์เกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on
Standards of Educational Evaluation เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2) รวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เพื่อกำหนดขอบข่าย
การสร้างแบบสอบถาม

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการตรวจสอบยืนยันคุณภาพของ
กลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ The Joint Committee on Standards
of Educational Evaluation เป็นเกณฑ์การประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านความเป็น
ประโยชน์ (Utility Standard) 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) 3) มาตรฐาน
ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และ 4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม
(Accuracy Standard) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม
ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้
ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีมีความรู้ในด้านการบริหาร
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC
(Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาคำนวนค่า IOC โดยใช้เกณฑ์
การประเมินในการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

+0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71)
ขึ้นไปหากข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือคัดออกไป ซึ่งผลการประเมิน

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ฉบับที่ 6 คัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาค่า IOC และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.82 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด จำนวน 7 ฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2556 :121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดค่าความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ต้องมีระดับมากขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 ขึ้นไป)

2) วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม ใช้วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3) นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ฉบับทดลองใช้ เพื่อนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ภาคสนาม (Field Tryout) เพื่อตรวจสอบยืนยัน (Verification) การนำไปใช้ปฏิบัติจริง ดำเนินการดังนี้

การทดลองใช้กลยุทธ์

การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ดำเนินการ จำนวน 5 กลยุทธ์ดังนี้

1. กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เจริญก้าวหน้า จำนวน 3 โครงการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

2. กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 1 โครงการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

3. กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) จำนวน 1 โครงการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

4. กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เจริญก้าวหน้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำนวน 1 โครงการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

5. กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 1 โครงการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน

แผนการดำเนินการทดลอง ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แผนการดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา ดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและ การดำเนินงาน ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก	1. การบรรยายและศึกษา จากเอกสารประกอบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินโครงการ 4. การประเมินผล 4.1 ประเมินระดับการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ	- ดำเนินงานตามขั้นตอนการ ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาที่ได้การดำเนินการ - ครูมีความพึงพอใจต่อโครงการ ขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา	ตลอดปี การศึกษา 2561
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ กับสถาน ประกอบการด้วย ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	1. การบรรยายและศึกษา จากเอกสารประกอบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินโครงการ 4. การประเมินผล 4.1 ประเมินระดับการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ	- ครูที่เข้าร่วมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ - กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี บุคลากรทางการศึกษา ตัวแทน สถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม - ครูมีความพึงพอใจต่อโครงการ สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ตลอดปี การศึกษา 2561
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไข ปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน โดยอาศัย ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	1. การบรรยายและศึกษา จากเอกสารประกอบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินโครงการ 4. การประเมินผล 4.1 ประเมินระดับการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ	- ครูให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียน - ผู้เรียนที่มีปัญหาได้รับการป้องกัน แก้ไขและพัฒนาผู้เรียน - ครูและผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อ โครงการป้องกัน แก้ไขปัญหาและ พัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยี ดิจิทัลผ่านชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	ตลอดปี การศึกษา 2561

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลยุทธ์	วิธีดำเนินการ/ วิธีการพัฒนา	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา ดำเนินการ
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้าง บรรยากาศการ สนทนาทางวิชาชีพ เชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน	1. การบรรยายและศึกษา จากเอกสารประกอบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินโครงการ 4. การประเมินผล 4.1 ประเมินระดับการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ	- ครูเข้าร่วมสนทนาทางวิชาชีพเชิง วิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) - ครูมีความพึงพอใจต่อโครงการ ยกระดับคุณภาพการสนทนาทาง วิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ(PLC) เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน	สิ้นภาคเรียน ที่ 1 และ สิ้น ภาคเรียนที่ 2
กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กล ยุทธ์การจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิด และยกระดับ คุณภาพการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1. การบรรยายและศึกษา จากเอกสารประกอบ 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การดำเนินโครงการ 4. การประเมินผล 4.1 ประเมินระดับการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ 4.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ	- ผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น - Model Teacher มีกลยุทธ์การ จัดการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) โดยใช้เทคโนโลยี - ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการ จัดการเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	ตลอดปี การศึกษา 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้ง 5 กลยุทธ์ ได้แก่

1. กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก จำนวน 1 โครงการ

ฉบับที่ 7 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก ปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 64 คน

ฉบับที่ 8 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

2. กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 1 โครงการ

ฉบับที่ 9 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

ฉบับที่ 10 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

3. กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) จำนวน 1 โครงการ

ฉบับที่ 11 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

ฉบับที่ 12 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

4. กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำนวน 1 โครงการ

ฉบับที่ 13 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

ฉบับที่ 14 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

5. กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 1 โครงการ

ฉบับที่ 15 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปีการศึกษา 2561 ที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

ฉบับที่ 16 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 64 คน

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ฉบับที่ 7, ฉบับที่ 9, ฉบับที่ 11, ฉบับที่ 13, ฉบับที่ 15 แบบประเมินระดับการปฏิบัติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมินระดับการปฏิบัติทุกชุด ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติทุกชุด โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ
5	มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
3	มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
1	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
	3.51-4.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
	2.51-3.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
	1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
	1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินระดับการปฏิบัติทุกชุด

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ตามลำดับดังนี้

- ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมินระดับการปฏิบัติทุกชุด
- สร้างแบบประเมินระดับการปฏิบัติทุกชุดบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

- นำแบบประเมินระดับการปฏิบัติทุกชุดที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีมีความรู้ในด้านการบริหาร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มี จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของถ้อยคำภาษาที่ใช้ นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหาคำนวนค่า IOC โดยใช้เกณฑ์การประเมินในการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71) หากข้อถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือคัดออกไป ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

4. ปรับปรุงแบบประเมินระดับการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. จัดพิมพ์แบบประเมินระดับการปฏิบัติฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ต่อไป

6. หาความเชื่อมั่นของแบบประเมิน นำแบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์ไปทดลองใช้ (Try Out) ดังนี้ **ฉบับที่ 7, ฉบับที่ 9, ฉบับที่ 11, ฉบับที่ 13, ฉบับที่ 15** ทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอน ของวิทยาลัยเทคนิคชุมพร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้ “โปรแกรมวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานจากเครื่องมือวิจัย” Microsoft Office Excel 97-2003 ที่พัฒนาโดย ดร.ปกรณ ประจัญบาน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อมากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามฉบับที่ 7 มีค่าเท่ากับ 0.91 ฉบับที่ 9 มีค่าเท่ากับ 0.76 ฉบับที่ 11 มีค่าเท่ากับ 0.88 ฉบับที่ 13 มีค่าเท่ากับ 0.82 ฉบับที่ 15 มีค่าเท่ากับ 0.81 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์ ฉบับที่ 8, ฉบับที่ 10, ฉบับที่ 12, ฉบับที่ 14, ฉบับที่ 16 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดทำรายงานของกิจกรรมทั้ง 5 กิจกรรม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินหลังเข้าร่วมกิจกรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยการทดลองใช้กิจกรรมทั้ง 5 กิจกรรม ดำเนินการ ช่วงเดือน พ.ค. 2561 – เม.ย. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับผลการประเมินระดับการปฏิบัติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้ง 5 กิจกรรม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. หลังการนำกลยุทธ์ไปใช้ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ผู้วิจัยประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561
 - 1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561
2. การประเมินผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษา
3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
4. ประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

ฉบับที่ 17 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 395 คน

ฉบับที่ 18 แบบรายงานการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 395 คน

ฉบับที่ 19 แบบรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฉบับที่ 20 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฉบับที่ 21 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 64 คน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความพึงพอใจเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยกำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจ
5	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	มีความพึงพอใจมาก

3	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	มีความพึงพอใจน้อย
1	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 82-84) กำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.51-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
2.51-3.50	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.50	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหาและกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2. ศึกษาหลักการสร้างแบบประเมิน

3. สร้างแบบประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัด ตามนิยามศัพท์และลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และมีมีความรู้ในด้านการบริหาร ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ และด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน ตรวจสอบและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัด (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก)

5. นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาคำนวณค่า IOC โดยใช้เกณฑ์การประเมินในการคัดเลือกข้อคำถามดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

+0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 71) ขึ้นไป หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือคัดออกไป ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า รายการคำถามในแบบสอบถามใช้ได้ทุกข้อ โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แต่มีบางข้อต้องปรับปรุงด้านสำนวนภาษา ผู้ประเมินได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข)

6. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการ นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครู วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84 (รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก ข)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ และประยุกต์ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 102-103)

$$\text{สูตร} \quad P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 105)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มนั้น

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มนั้น

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 3)

$$\text{สูตร} \quad \text{S.D.} = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

n = จำนวนข้อมูลหรือขนาดตัวอย่าง

X = ข้อมูลแต่ละจำนวน

4. ค่าดัชนีความสอดคล้อง $\sum R$

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

1.1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2.1 ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ

1.2.2 ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.2 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.2.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)

2.2.2 วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

2.2.3 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.3 ผลการตรวจสอบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์

3.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

4.1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 5)

1.1.2 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ตารางที่ 6)

1.1.3 ด้านดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (ตารางที่ 7)

1.1.4 สรุปภาพรวม (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

N = 64		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
ครูเชี่ยวชาญ	-	-
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน (N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้	4.14	0.72	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
2. การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.02	0.82	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
3. การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.93	0.78	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
4. การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา	3.80	0.80	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
5. การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.88	0.90	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
6. การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	3.80	0.88	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
7. การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ	3.75	0.92	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด
8. การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา	3.79	0.89	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
9. การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.68	0.97	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด
10. มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.59	0.83	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
11. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.63	0.80	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน (N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
12. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้	3.48	0.89	ปานกลาง	4.77	0.47	มากที่สุด
13. การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.80	0.88	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.79	0.69	มาก	4.80	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.89$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.72$) รองลงมาได้แก่การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.82$) และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.78$) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการบริหารจัดการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.37$) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (PLC) อย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.84$, $\sigma = 0.42$) รองลงมาได้แก่ การสร้างความรู้และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.39$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ภายใน (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.88	0.83	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด
1. การรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	3.88	0.76	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
2. มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ วิชาชีพ ช่างบ้าน หรือ	3.46	1.01	ปานกลาง	4.79	0.46	มากที่สุด
3. มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม	3.91	0.82	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
4. มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด	4.25	0.72	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	3.90	0.74	มาก	4.82	0.42	มากที่สุด
5. มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.91	0.75	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
6. มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา	3.86	0.72	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
7. มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน	3.93	0.74	มาก	4.88	0.38	มากที่สุด
8. มีการเลือกปัญหาสำคัญหรือจำเป็นต้องพัฒนา	3.98	0.77	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด
9. มีนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	3.80	0.77	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด
10. มีกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้เรียนต้องการพัฒนาที่สอดคล้อง กับ	3.91	0.72	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด
11. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	3.88	0.76	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.75	0.80	มาก	4.75	0.56	มากที่สุด
12. Model Teacher จัดเตรียมแผนการ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมที่ นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา	3.88	0.66	มาก	4.79	0.53	มากที่สุด
13. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ในการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนา	3.71	0.82	มาก	4.73	0.59	มากที่สุด
14. ออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดย คำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย รูปแบบ ตามลักษณะปัญหา	3.88	0.72	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
15. มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วม ให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.54	1.01	มาก	4.71	0.68	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ปรับปรุงแก้ไข	3.85	0.69	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด
16. กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	3.84	0.71	มาก	4.77	0.54	มากที่สุด
17. กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และ ความสอดคล้องวัตถุประสงค์	3.86	0.70	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
18. เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	3.75	0.79	มาก	4.82	0.47	มากที่สุด
19. การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์	3.91	0.67	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
20. กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสมเป็น ประโยชน์และเป็นไปได้	3.82	0.61	มาก	4.80	0.48	มากที่สุด
21. กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็น ประโยชน์และเป็นไปได้	3.93	0.66	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
22. กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสมเป็น ประโยชน์ เป็นไปได้	3.84	0.68	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.85	0.79	มาก	4.71	0.64	มากที่สุด
23. มีการสรุปประมวล สะท้อนข้อคิด นำมาปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์	3.84	0.73	มาก	4.80	0.44	มากที่สุด
24. Model Teacher นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง	4.00	0.63	มาก	4.75	0.58	มากที่สุด
25. เพื่อนสมาชิก (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคน ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติ	3.96	0.85	มาก	4.73	0.59	มากที่สุด
26. มีการบันทึกเป็นวีดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.46	1.08	ปานกลาง	4.63	0.68	มากที่สุด
27. ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้	3.82	0.79	มาก	4.71	0.62	มากที่สุด
28. ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	3.68	0.77	มาก	4.64	0.72	มากที่สุด
29. บรรยากาศการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน	3.89	0.78	มาก	4.71	0.68	มากที่สุด
30. การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้	3.98	0.75	มาก	4.71	0.68	มากที่สุด
31. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอน	3.89	0.71	มาก	4.77	0.57	มากที่สุด
32. ครู มีการดำเนินการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้	3.95	0.75	มาก	4.75	0.61	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการ	3.90	0.75	มาก	4.78	0.53	มากที่สุด
33. มีจัดประชุมกลุ่ม และนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน นำเสนอในการประชุม	3.88	0.81	มาก	4.70	0.63	มากที่สุด
34. ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.89	0.76	มาก	4.77	0.50	มากที่สุด
35. กิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน	3.96	0.71	มาก	4.77	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
36. บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียน สร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเตา และ/ หรือข้อเสนอ	3.96	0.74	มาก	4.75	0.58	มากที่สุด
37. กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนา ความสามารถของผู้เรียน	3.89	0.80	มาก	4.70	0.66	มากที่สุด
38. การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียน ระดับความสามารถของผู้เรียน	3.91	0.67	มาก	4.75	0.58	มากที่สุด
39. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอคำอธิบายหรือการ ตั้งประเด็นคำถาม ของครู	3.86	0.72	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด
40. ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของ	3.89	0.76	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
41. การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน	3.86	0.72	มาก	4.84	0.50	มากที่สุด
42. ความเพียงพอเหมาะสมของสื่อ	3.80	0.84	มาก	4.84	0.50	มากที่สุด
43. ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด	3.91	0.79	มาก	4.80	0.52	มากที่สุด
44. การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการ จัดการเรียนการสอน	3.93	0.74	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.93	0.71	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
45. Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผล	4.09	0.72	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
46. ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการ จัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการ จัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมี ประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	3.77	0.69	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
47. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลสำเร็จของ งาน	3.93	0.74	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.87	0.62	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.01$) และมีการบันทึกเป็นวีดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.46$, $\sigma = 1.08$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.72$) รองลงมาได้แก่ Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผล ($\mu = 4.09$, S.D. = 0.72) Model Teacher และนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.63$)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.33$) มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.88$, $\sigma = 0.38$) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.35$) การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการสรุปนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ($\mu = 4.86$, $\sigma = 0.40$)

ตารางที่ 8 สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (N=64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน (N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.79	0.69	มาก	4.80	0.35	มากที่สุด
2. ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.87	0.62	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.85	0.61	มาก	4.79	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าสรุปภาพรวมสภาพปัจจุบันการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

- 1.2.1 ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ (ตารางที่ 9)
- 1.2.2 ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (ตารางที่ 10)
- 1.2.3 สรุปภาพรวม (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)

การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน (N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.77	0.66	มาก	4.61	0.78	มากที่สุด
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.77	0.56	มาก	4.55	0.78	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	3.68	0.61	มาก	4.55	0.78	มากที่สุด
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.84	0.42	มาก	4.71	0.59	มากที่สุด
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	3.46	0.74	ปานกลาง	4.68	0.61	มากที่สุด
6. การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.80	0.40	มาก	4.71	0.53	มากที่สุด
7. การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.50	0.76	มาก	4.64	0.62	มากที่สุด
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.64	0.62	มาก	4.75	0.58	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.60	มาก	4.65	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.42$) รองลงมาได้แก่ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.40$) การบริหารจัดการ

การประชุมวิชาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.66$) และการรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.56$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาได้แก่ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.59$) จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 4.71$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน (N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์ (N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.77	0.66	มาก	4.61	0.78	มากที่สุด
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3.71	0.53	มาก	4.55	0.78	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	3.71	0.53	มาก	4.55	0.78	มากที่สุด
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.46	0.76	ปานกลาง	4.76	0.40	มากที่สุด
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	3.86	0.35	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
6. การจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม	3.77	0.47	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
7. การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.46	0.74	ปานกลาง	4.45	0.89	มาก
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	3.93	0.26	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.70	0.54	มาก	4.69	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านสภาพชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/

นวัตกรรม ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.66$) และจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.47$)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านสภาพชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.40$) รองลงมาได้แก่ และวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.41$)

ตารางที่ 11 สรุปภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน(N = 64)			สภาพที่พึงประสงค์(N = 64)		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1. นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมือง และสภาพเศรษฐกิจ	3.69	0.60	มาก	4.65	0.66	มากที่สุด
2. สภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	3.70	0.54	มาก	4.69	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.70	0.57	มาก	4.67	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าสภาพปัจจุบัน การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 12 - 15)

2.1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ตารางที่ 12)

2.1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (ตารางที่ 13)

2.1.3 ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (ตารางที่ 14)

2.1.4 ด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (ตารางที่ 15)

2.2 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส จุดอ่อนและภาวะคุกคามการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.2.1 จุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 16)

2.2.2 โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 17)

2.2.3 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 18)

2.3 ผลการตรวจสอบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 19)

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้องความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 20)

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 12 - 15)

ตารางที่ 12 ความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (N = 64)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNImodified	ลำดับ
1.	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้	0.16	13
2.	การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.20	12
3.	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.22	11
4.	การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา	0.27	5
5.	การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.24	10
6.	การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ	0.27	5
7.	การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ	0.27	5
8.	การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา	0.26	9

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI _{modified}	ลำดับ
9.	การพัฒนาให้ครุมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.30	4
10.	มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครุมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.34	2
11.	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.32	3
12.	การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้	0.37	1
13.	การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.27	5
รวมเฉลี่ย		0.27	

จากตารางที่ 12 พบว่าค่าดัชนี PNI_{modified} จากการวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI_{modified} = 0.37) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครุมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 (PNI_{modified} = 0.34) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 (PNI_{modified} = 0.32) และการพัฒนาให้ครุมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 (PNI_{modified} = 0.30)

ตารางที่ 13 ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (N = 64)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI _{modified}	ลำดับ
ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)			
1.	การรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	0.24	3
2.	มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชน ชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม	0.38	1
3.	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน	0.24	2
4.	มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด	0.15	4

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI _{modified}	ลำดับ
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา		0.24	4
1.	มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0.24	3
2.	มีการสรุปประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา	0.25	2
3.	มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน	0.24	3
4.	มีการเลือกปัญหาสำคัญต้องแก้ไข หรือจำเป็นต้องพัฒนา	0.21	7
5.	มีนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษา วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	0.27	1
6.	มีกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาต้องการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุ	0.22	6
7.	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	0.24	3
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม, นวัตกรรม		0.27	1
1.	Model Teacher จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	0.24	4
2.	สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผล ได้มากที่สุด	0.27	2
3.	ออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดยคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะปัญหา	0.24	3
4.	มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.33	1
ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข		0.25	2
1.	กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.24	4
2.	กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.25	3
3.	เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.29	1
4.	การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องวัตถุประสงค์	0.24	4

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI _{modified}	ลำดับ
5.	กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้	0.26	2
6.	กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้	0.23	8
7.	กิจกรรมชั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้	0.25	3
8.	มีการสรุปประมวล สะท้อนข้อคิด นำมา ปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์	0.25	3
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม		0.22	7
1.	Model Teacher นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง	0.19	7
2.	เพื่อนสมาชิก (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคน ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง	0.19	7
3.	มีการบันทึกเป็นวีดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.34	1
4.	ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้	0.23	3
5.	ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ	0.26	2
6.	บรรยากาศการเรียนการสอนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน	0.21	5
7.	การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้	0.18	9
8.	พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอน	0.22	4
9.	ครู มีการดำเนินการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้	0.20	6
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม		0.23	5
1.	มีจัดประชุมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน นำเสนอในการประชุม	0.21	8
2.	ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.22	7
3.	กิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน	0.20	11
4.	บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเห็น และ/หรือข้อเสนอ	0.20	11
5.	กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	0.21	8
6.	การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียนระดับความสามารถของผู้เรียน	0.21	8
7.	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ คำอธิบายหรือการตั้งประเด็นคำถามของครู	0.24	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI _{modified}	ลำดับ
8.	ความถูกต้อง มีประสิทธิภาพของสื่อ	0.24	3
9.	การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน	0.25	2
10.	ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ	0.27	1
11.	ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	0.23	5
12.	การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	0.23	5
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม		0.23	6
1.	Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผล	0.18	3
2.	ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	0.29	1
3.	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลสำเร็จของงาน	0.23	2
รวมเฉลี่ย		0.24	

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าดัชนี PNI_{modified} จากการวิเคราะห์ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.24 โดยมีการวิเคราะห์จำแนกตามขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ราษฎรชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่มมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI_{modified} = 0.38)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหามีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI_{modified} = 0.27)

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI_{modified} = 0.33)

ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 โดยมีสองรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความสอดคล้องวัตถุประสงค์มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 (PNI_{modified} = 0.29) และกิจกรรม

ชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$)

ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 โดยมีสามรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 โดยมีสี่รายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียนมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ คำอธิบายหรือการตั้งประเด็นคำถามของครูและความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$)

ตารางที่ 14 ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (N = 64)

การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.22	7
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.21	8
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.24	4
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.23	6
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	0.35	1
6. การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	0.24	4
7. การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.33	2
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.30	3
ค่าเฉลี่ยรวม	0.26	

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 โดยมีสามรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.35$) การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.33$) การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{modified} = 0.30$)

ตารางที่ 15 ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก (N = 64)

การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.22	8
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.23	6
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.23	6
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.38	1
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	0.24	4
6. การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	0.29	2
7. การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.29	2
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.24	4
ค่าเฉลี่ยรวม	0.27	

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีสามรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.38$) การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.29$) การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{modified} = 0.29$)

2.2 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.2.1 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส จุดอ่อนและภาวะคุกคามการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1) จุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 16)

2) โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 17)

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อกำหนดจุดแข็ง โอกาส จุดอ่อน และภาวะคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มค่าดัชนี $PNI_{modified}$ โดยนำค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด ลบด้วยค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำที่สุด แล้วหารด้วย 2 เพื่อแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ $[(0.38-0.15) \div 2 = 0.12]$ ดังนี้

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูง เท่ากับ 0.27 – 0.38

กลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ เท่ากับ 0.15 – 0.26

ตารางที่ 16 จุดแข็งและจุดอ่อนการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	$PNI_{modified}$	ผลการจัดกลุ่ม	
ด้านการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.27	สูง	จุดอ่อน
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้	0.16	ต่ำ	จุดแข็ง
2. การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.20	ต่ำ	จุดแข็ง
3. การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.22	ต่ำ	จุดแข็ง
4. การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา	0.27	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
5. การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติ การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
6. การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ	0.27	สูง	จุดอ่อน
7. การให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ	0.27	สูง	จุดอ่อน
8. การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำ รวมแก้ปัญหา	0.26	ต่ำ	จุดแข็ง
9. การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.30	สูง	จุดอ่อน
10. มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.34	สูง	จุดอ่อน
11. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.32	สูง	จุดอ่อน
12. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มี กระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้	0.37	สูง	จุดอ่อน
13. การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.27	สูง	จุดอ่อน
ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
1. การรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความ เชื่อในทิศทางเดียวกัน	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
2. มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม	0.38	สูง	จุดอ่อน
3. มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
4. มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่ม (PLC) ตาม รูปแบบที่สถานศึกษากำหนด	0.15	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
1. มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
2. มีการสรุปเป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
3. มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
4. มีการเลือกปัญหาความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.21	ต่ำ	จุดแข็ง
5. มีนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญ มาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	0.27	สูง	จุดอ่อน
6. มีกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุ	0.22	ต่ำ	จุดแข็ง
7. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.27	สูง	จุดอ่อน
1. Model Teacher จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
2. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด	0.27	สูง	จุดอ่อน
3. ออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดยคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะปัญหา	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
4. มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.33	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการ วิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
1. กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และ ความสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
2. กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความ สอดคล้องวัตถุประสงค์	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
3. เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และ ความสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.29	สูง	จุดอ่อน
4. การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
5. กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นไปได้	0.26	ต่ำ	จุดแข็ง
6. กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นไปได้	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
7. กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้อ	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
8. มีการสรุปประมวล สะท้อนข้อคิด นำมา ปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม	0.22	ต่ำ	จุดแข็ง
1. Model Teacher นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ ในห้องเรียนจริง	0.19	ต่ำ	จุดแข็ง
2. เพื่อนสมาชิก (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่ง คน ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง	0.19	ต่ำ	จุดแข็ง
3. มีการบันทึกเป็นวีดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลา สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	0.34	สูง	จุดอ่อน
4. ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่ จัดการเรียนรู้	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
5. ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ	0.26	ต่ำ	จุดแข็ง
6. บรรยากาศการเรียนการสอนปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้เรียน	0.21	ต่ำ	จุดแข็ง
7. การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผน การจัดการเรียนรู้	0.18	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
8. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอน	0.22	ต่ำ	จุดแข็ง
9. ครู มีการดำเนินการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้	0.20	ต่ำ	จุดแข็ง
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
1. มีจัดประชุมกลุ่มและนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน นำเสนอในการประชุม	0.21	ต่ำ	จุดแข็ง
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.22	ต่ำ	จุดแข็ง
3. กิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน	0.20	ต่ำ	จุดแข็ง
4. บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเห็น และ/หรือข้อเสนอ	0.20	ต่ำ	จุดแข็ง
5. กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	0.21	ต่ำ	จุดแข็ง
6. การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียนระดับความสามารถของผู้เรียน	0.21	ต่ำ	จุดแข็ง
7. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ คำอธิบายหรือการตั้งประเด็นคำถามของครู	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
8. ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อ	0.24	ต่ำ	จุดแข็ง
9. การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน	0.25	ต่ำ	จุดแข็ง
10. ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ	0.27	สูง	จุดอ่อน
11. ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
12. การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง
1. Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รับรวบรวม บันทึก เขียนเป็นรายงานผล	0.18	ต่ำ	จุดแข็ง
2. ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	0.29	ต่ำ	จุดอ่อน
3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลสำเร็จของงาน	0.23	ต่ำ	จุดแข็ง

จากตารางที่ 16 พบว่าจุดอ่อนและจุดแข็งของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จุดอ่อนด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ (PNI_{modified} = 0.37) มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.34) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.32) การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.32) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.27) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = 0.27) การให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ (PNI_{modified} = 0.27) การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.27)

จุดแข็งด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ (PNI_{modified} = 0.15) การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.20) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.22) การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.24) การสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา (PNI_{modified} = 0.26)

ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จุดอ่อนด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แก่ ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

จุดแข็งด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) และขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

ตารางที่ 17 โอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการวิเคราะห์
	PNI_{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ			
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.22	ต่ำ	โอกาส
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.21	ต่ำ	โอกาส
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.24	ต่ำ	โอกาส
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.23	ต่ำ	โอกาส
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	0.35	สูง	ภาวะคุกคาม
6. การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	0.24	ต่ำ	โอกาส
7. การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.33	สูง	ภาวะคุกคาม
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.30	สูง	ภาวะคุกคาม
สภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี			
1. การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0.25	ต่ำ	โอกาส
2. การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	0.23	ต่ำ	โอกาส
3. การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา	0.23	ต่ำ	โอกาส
4. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	0.38	สูง	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	ความต้องการจำเป็น		ผลการ วิเคราะห์
	PNI _{modified}	ผลการจัดกลุ่ม	
5. การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	0.24	ต่ำ	โอกาส
6. การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม	0.29	สูง	ภาวะคุกคาม
7. การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	0.29	สูง	ภาวะคุกคาม
8. การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	0.24	ต่ำ	โอกาส

จากตารางที่ 17 พบว่าโอกาสและภาวะคุกคามของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีดังนี้

นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ

โอกาส ได้แก่ การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.22) และการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.21) การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา (PNI_{modified} = 0.24) การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.23) การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.24)

ภาวะคุกคาม ได้แก่ การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข (PNI_{modified} = 0.35) การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.33) และการสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.30)

สภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

โอกาส ได้แก่ การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.25) และการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PNI_{modified} = 0.23) การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา (PNI_{modified} = 0.23) การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข (PNI_{modified} = 0.24) และขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.24)

ภาวะคุกคาม ได้แก่ การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้แก่ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.38) การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.29) การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม (PNI_{modified} = 0.29)

สภาวะแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง Strength

- การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้
- กำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจในการจัดทำร่วมกับปัญหา
- การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
- การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข
- การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

จุดอ่อน Weakness

- การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้
- การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
- การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ
- การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ
- การกำกับติดตามรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

โอกาส Opportunity

- การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา
- การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา
- การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม
- การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข
- การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ภาวะคุกคาม Threat

- การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข
- การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม
- การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

สภาวะแวดล้อมภายนอก

ภาพที่ 10 SWOT Analysis การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (อำนาจ นวลจันทร์ : 2561)

2.2.2 วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ นำจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคามมาจับคู่วิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ 1) กำหนดกลยุทธ์เชิงรับ (WT) 2) กำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) 3) กำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และ 4) กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (SO) และนำมาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จุดแข็ง-จุดอ่อน และ โอกาส-ภาวะคุกคาม	โอกาส (O)	ภาวะคุกคาม (T)
	O ₁ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา PNImodified =0.22 O ₂ การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.21 O ₃ การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา PNImodified =0.24 O ₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.23 O ₅ การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม PNImodified =0.33 O ₆ วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข PNImodified =0.24 O ₇ สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.24	T ₁ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข PNImodified =0.35 T ₂ การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.33 T ₃ การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.30 T ₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.38 T ₅ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.29
จุดแข็ง (S)	จุดแข็ง-โอกาส (SO) กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) กลยุทธ์เชิงป้องกัน
S ₁ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ PNImodified =0.16	S ₁ O ₁ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้	S ₈ T ₁ วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข S ₁₀ T ₂ การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ตารางที่ 18 (ต่อ)

จุดแข็ง (S)	จุดแข็ง-โอกาส (SO) กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) กลยุทธ์เชิงป้องกัน
<p>S₂ การกำหนดนโยบาย แผนการ ดำเนินการการขับเคลื่อน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.20</p> <p>S₃. การส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.22</p> <p>S₄ การสร้างความรู้ และความ เข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการ</p> <p>S₅ การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้ มีกำลังใจในการจัดทำร่วม แก้ปัญหา PNImodified =0.26</p> <p>S₆ การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.25</p> <p>S₇ การวิเคราะห์และระบุปัญหา/ สิ่งที่ต้องการพัฒนา PNImodified = 0.24</p> <p>S₈ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข PNImodified =0.25</p> <p>S₉ การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม / นวัตกรรม PNImodified =0.22</p> <p>S₁₀ การประเมินผล/ สะท้อนการ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.23</p> <p>S₁₁ การสรุปผลและเผยแพร่ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม PNImodified =0.23</p>	<p>S₂O₁ การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อน กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)</p> <p>S₃O₁ การส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) S₅O₁ การสร้าง แรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจใน การจัดทำร่วมแก้ปัญหา</p> <p>S₆O₂ การรวมกลุ่มชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>S₇O₃ การวิเคราะห์และระบุ ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา S₇O₃ การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ ต้องการพัฒนา</p> <p>S₈O₆ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข</p> <p>S₉O₅ การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม</p> <p>S₁₁O₇ การสรุปผลและเผยแพร่ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม</p>	<p>S₁₁T₃ การสรุปผลและเผยแพร่ แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม</p> <p>S₉T₅ การจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/ นวัตกรรม</p>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

จุดอ่อน (W)	จุดอ่อน-โอกาส (WO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) กลยุทธ์เชิงรับ
<p>W₁ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา PNImodified =0.27</p> <p>W₂. การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา PNImodified =0.27</p> <p>W₃. การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ PNImodified =0.27</p> <p>W₄. การให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ PNImodified =0.27</p> <p>W₅. การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.30</p> <p>W₆. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.32</p> <p>W₇. การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ PNImodified =0.37</p> <p>W₈ การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) PNImodified =0.27</p> <p>W₉ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม PNImodified =0.27</p>	<p>W₁O₁ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา</p> <p>W₉O₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>W₉T₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>

การจำแนกกลยุทธ์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร นำผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix มาจำแนก 1) กำหนดกลยุทธ์เชิงรับ (WT) 2) กำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) 3) กำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) 4) กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (SO) เพื่อกำหนดร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการจำแนกกลยุทธ์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จุดอ่อน-โอกาส (WO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข	จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) กลยุทธ์เชิงรับ	จุดอ่อน+โอกาส+ภาวะคุกคาม	กลยุทธ์
<p>W₁O₁ ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา</p> <p>W₉O₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>W₉T₄ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม ชุมชน และ</p> <p>ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้สถานศึกษาควรสนับสนุนให้มี การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>- สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>- สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ของ Model Teacher ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>
จุดแข็ง-โอกาส (SO) กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) กลยุทธ์เชิง	จุดแข็ง+โอกาส+ภาวะคุกคาม (SO -ST)	กลยุทธ์
<p>S₁O₁ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้</p> <p>ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้</p> <p>S₂O₁ การกำหนดนโยบายแผนการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>	<p>S₈T₁ วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข</p> <p>S₁₀T₂ การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p> <p>S₁₁T₃ การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p> <p>S₉T₅ การจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>นโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม ชุมชน และ</p> <p>ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้สถานศึกษาต้องสนับสนุนให้มีการ วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>- สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการสนทนาทางวิชาชีพ</p> <p>- สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>- สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน</p>

ตารางที่ 19 (ต่อ)

จุดแข็ง-โอกาส (SO) กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) กลยุทธ์เชิง	จุดแข็ง+โอกาส+ภาวะคุกคาม (SO -ST)	กลยุทธ์
<p>S₃O₁ การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>S₅O₁ การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา</p> <p>S₆O₂ การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p> <p>S₇O₃ การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา</p> <p>S₈O₆ การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข</p> <p>S₉O₅ การจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม</p> <p>S₁₁O₇ การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>		<p>การจัดการเรียนรู้ / กิจกรรม / นวัตกรรม และการสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม</p>	<p>- สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกตการสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู</p> <p>- สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง</p> <p>- ส่งเสริมศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)</p>

2.2.3 ร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม การวิเคราะห์ TOWS Matrix นำมาร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สรุปได้ตารางที่ 20

ตารางที่ 20 กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กลยุทธ์
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ของ Model Teacher ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการสนทนาทางวิชาชีพ
กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
กลยุทธ์ที่ 7 สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกตการสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู
กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง

2.3 ผลการตรวจสอบ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังแสดงในตารางที่ 21-22

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กลยุทธ์	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ควรเปลี่ยนเป็นการสนับสนุนในเรื่องการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเน้นการดำเนินการเชิงรุก จะครอบคลุมการบริหารจัดการมากกว่าการส่งเสริมศักยภาพและการยกย่องเชิดชูเกียรติครู
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	กลยุทธ์ สนับสนุนให้ครูร่วมกันสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยน จะช่วยให้เครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างความร่วมมือและมี ส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาผู้เรียน ควรเพิ่มคำว่า “ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)” เพื่อจะได้เพิ่มขั้นตอนการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดกับผู้เรียนและจะทำให้ปัญหาของผู้เรียนจะลดลง
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ของ Model Teacher ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ควรปรับหรือตัดออก เพราะความหมายจะใกล้เคียงกับ กลยุทธ์อื่น ๆ

ตารางที่ 21 (ต่อ)

กลยุทธ์	ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการสหมนาทางวิชาชีพ	เพิ่มคำว่า “เชิงวิพากษ์” ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับชื่อของประเด็นยุทธศาสตร์และเป็นการสหมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้
กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	กลยุทธ์ สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เพิ่มคำว่า “การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้มีวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน
กลยุทธ์ที่ 7 สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกตการสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู	ควรปรับหรือตัดออก เพราะความหมายจะใกล้เคียงกับกลยุทธ์อื่น ๆ
กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง	ควรปรับหรือตัดออก เพราะความหมายจะใกล้เคียงกับ กลยุทธ์อื่น ๆ

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชาและหัวหน้างานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขร่างกลยุทธ์ ได้กลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ฉบับสมบูรณ์

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก
- กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)
- กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
-

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

เป็นการประเมินเพื่อหาความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 23 – 25

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
 ประสพการณ์

N = 7		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	7	100
หญิง	-	-
รวม	7	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
41-50 ปี	-	-
51-60 ปี	7	100.00
รวม	7	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	6	85.71
ปริญญาเอก	1	14.29
รวม	7	100.00
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	3	42.86
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ	4	57.14
รวม	7	100.00

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 100.00 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 100 ระดับการศึกษา ปริญญาโท ร้อยละ 85.71 ปริญญาตรี ร้อยละ 14.21 เป็นผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ร้อยละ 57.14 และผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 42.86

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 7)

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เจริญรุ่ง	4.57	0.53	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 24 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.77	0.38	มากที่สุด	4.83	0.35	มากที่สุด	4.80	0.37	มากที่สุด	4.86	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่าผลการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรทั้งหมด 5 กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 ขึ้นไป) โดยรวมทุกด้านและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.86$, S.D.=0.26) รองลงมาได้แก่ ด้านความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.35) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.37) และด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.77$, S.D.=0.38)

ตารางที่ 25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. กลยุทธ์ที่พัฒนามีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	1
2. ต้องมีการทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยครอบคลุมกลยุทธ์ ทั้งหมดที่จัดทำขึ้น	1
3. กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วน ความสมบูรณ์และมีความชัดเจน มีประโยชน์ ต่อการพัฒนาการศึกษา	1
4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ต้องเน้นการสร้างความรู้ในกับครูในสถานศึกษา	1
ชุมชนการเรียนรู้เป็นการสร้างความผูกพัน ความเป็นกัลยาณมิตรในเครือข่าย	1

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่กลยุทธ์ ที่พัฒนามีความเป็นไปได้ มีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องมีการทำแผนพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยครอบคลุมกลยุทธ์ทั้งหมดที่จัดทำขึ้นกลยุทธ์ที่ พัฒนาขึ้นมีความครบถ้วน ความสมบูรณ์และมีความชัดเจน มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา เน้นการพัฒนาครูและสร้างความผูกพัน ความเป็นกัลยาณมิตรในเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ดำเนินการจำนวน 5 กลยุทธ์ (รายละเอียดกิจกรรม ดังแสดงใน ภาคผนวก ง)

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

3.1 กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก

3.1.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 26- 27)

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 28)

3.2 กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 29-30)

3.2.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 31)

3.3 กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

3.3.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 33- 33)

3.3.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 34)

3.4 กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3.4.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 35 - 36)

3.4.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 37)

3.5 กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.5.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 38 -39)

3.5.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 40)

3.1 กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

3.1.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 26- 27)

3.1.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

N = 64

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก (N = 64)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	σ	
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา	4.41	0.68	มาก
2	การจัดทำแผนการให้ความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.45	0.66	มาก
3	การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.44	0.66	มาก
4	ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสม	4.39	0.68	มาก
5	มีคู่มือ เอกสารประกอบการดำเนินการที่ชัดเจน	4.42	0.77	มาก
6	ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร	4.38	0.77	มาก
7	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.48	0.62	มาก
8	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.50	0.62	มาก
9	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ	4.58	0.50	มากที่สุด
10	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้	4.61	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.47	0.65	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.49$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจที่มี

ต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.50$) และลักษณะของกิจกรรมเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 28 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

รายการประเมิน	จำนวนผู้ร่วมกิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม		หลังเข้าร่วมกิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	5	7.81	64	100	+92.19
2. การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	64	-	-	64	100	+100.00
3. ครูที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา	64	-	-	64	100	+100.00
4. ครูที่เข้าร่วมเวทียกย่องเชิดชูเกียรติชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	-	-	64	100	+100.00
5. ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	-	-	64	100	+100.00
รวมเฉลี่ย						+98.44

จากตารางที่ 28 พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน ร้อยละ 7.81 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร้อยละ 100.00 ครูที่เข้าร่วมเวทียกย่องเชิดชูเกียรติชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการเฉลี่ยโดยรวมมีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 98.44

3.2 กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 29-30)

3.2.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน) (N = 64)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (PLC) (N = 64)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	σ	
1	ผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏชาวบ้าน สถานประกอบการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้คำแนะนำในการออกแบบ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม หรือนวัตกรรม	4.39	0.66	มาก
2	ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ	4.42	0.66	มาก
3	การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	4.45	0.66	มาก
4	ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู ทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	4.36	0.68	มาก
5	เพิ่มความรู้จักผูกพัน ต่อพันธกิจและเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.78	มาก
6	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ	4.41	0.77	มาก
7	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.52	0.62	มากที่สุด
8	เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้	4.53	0.62	มากที่สุด
9	เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน	4.50	0.50	มาก
10	ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ	4.56	0.50	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.46	0.64	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาได้แก่ เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้ ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.62$) และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 31 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

รายการประเมิน	จำนวนผู้ร่วมกิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม		หลังเข้าร่วมกิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	7	9.37	64	100	+90.63
2. การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน	64	-	-	64	100	+100.00
3. กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม	64	-	-	64	100	+100.00
4. ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	-	-	64	100	+100.00
รวมเฉลี่ย						+ 97.66

จากตารางที่ 31 พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 7 คน ร้อยละ 9.37 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางการเดียวกันร้อยละ 100.00 กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม ร้อยละ 100.00 ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการ เฉลี่ยโดยรวมมี ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 97.66

3.3 กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

3.3.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 32 - 33)

3.3.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์(ตารางที่ 34)

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

N = 64		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) (N = 64)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	σ	
1	การให้ความรู้และทักษะในพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	4.39	0.66	มาก
2	ความหลากหลายของสื่อเทคโนโลยี	4.38	0.65	มาก
3	สื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	4.59	0.56	มากที่สุด
4	ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน	4.41	0.68	มาก
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา	4.64	0.68	มากที่สุด
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	4.36	0.76	มาก
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.48	0.62	มาก
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	4.63	0.58	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.48	0.65	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.58$) และสื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 34 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัย
ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม กิจกรรม		หลังเข้าร่วม กิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	64	10	15.62	64	100	+84.38
2. ครูที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	64	-	-	64	100	+100.00
3. จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาได้รับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	64	-	-	64	100	+100.00
4. ครูผู้สอนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	64	-	-	64	100	+100.00
รวมเฉลี่ย						+96.10

จากตารางที่ 34 พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) จำนวน 10 คน ร้อยละ 15.62 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ครูที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาได้รับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ครูผู้สอนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการ เฉลี่ยโดยรวมมีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 96.10

3.4 กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3.5.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 35-36)

3.5.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 37)

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับ
 การศึกษา

N = 64		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่ง
 เป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (N = 64)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	σ	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.59	0.58	มากที่สุด
2	สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้	4.73	0.54	มากที่สุด
3	ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวมนำมาประมวลสรุปและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
4	การรักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก	4.48	0.67	มาก
5	ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.45	0.66	มาก
6	มีการช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น	4.67	0.56	มากที่สุด
7	การเปิดใจรับฟังและเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.56	0.53	มากที่สุด
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก	4.78	0.42	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.63	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 36 พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศ การสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก (PLC) ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.42$) รองลงมาได้แก่ สมาชิกร่วมกัน สะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.54$) และผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวมนำมาประมวลสรุปและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\mu = 4.70$, $\sigma = 0.46$)

ตารางที่ 37 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม		หลังเข้าร่วม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสนทนา ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	64	5	7.81	64	100	+92.19
2. ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	5	7.81	64	100	+92.19
3. ทักษะการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	5	7.81	64	100	+92.19
4. ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์สร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	64	-	-	64	100	+100
รวมเฉลี่ย						+94.14

จากตารางที่ 37 พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมโครงการกลยุทธ์ สนับสนุน การสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง บรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทักษะ การสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน ร้อยละ 7.81 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสนทนา ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ความรู้เกี่ยวกับ เป้าหมายการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ทักษะการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์สร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 94.14

3.5 กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.5.1 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (ตารางที่ 38 - 39)

3.5.2 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ (ตารางที่ 40)

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา

N = 64

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
ครูเชี่ยวชาญ	-	
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	Σ	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.41	0.61	มาก
2	ความหลากหลายของการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.34	0.67	มาก
3	เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.53	0.50	มากที่สุด
4	ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.42	0.59	มาก
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา	4.77	0.50	มากที่สุด
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.45	0.56	มาก
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.48	0.71	มาก

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 64		ระดับการปฏิบัติ
		μ	Σ	
8	ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.64	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.51	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 39 พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.51$, $\sigma= 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา ($\mu= 4.77$, $\sigma=0.50$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu= 4.64$, $\sigma= 0.48$) และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu= 4.53$, $\sigma= 0.50$)

ตารางที่ 40 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์ สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม		หลังเข้าร่วม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	10	15.63	64	100	+84.38
2. Model Teacher ที่มีใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	-	-	64	100	+100
3. การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	64	-	-	395	395	+100
4. ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	64	-	-	64	100	+100
รวมเฉลี่ย						+96.09

จากตารางที่ 40 พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 10 คน ร้อยละ 15.63 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 Model Teacher ที่มีใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งหมด 64 คน ร้อยละ 100.00 การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 เฉลี่ยโดยรวมมีความรู้ ทักษะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 96.09

ตารางที่ 41 สรุปประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 5 กลยุทธ์

กลยุทธ์ ที่	รายการ	N = 64		ระดับการ ปฏิบัติ
		μ	σ	
1	สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก	4.47	0.65	มาก
2	สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.46	0.64	มาก
3	สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	4.48	0.65	มาก
4	สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.63	0.55	มากที่สุด
5	สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.51	0.58	มากที่สุด
รวมทั้งสิ้น		4.51	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 41 สรุปประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 5 กลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.61$) เรียงลำดับ 3 กลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้

ลำดับแรก กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.55$) ลำดับที่สอง กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.58$) และกลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 42 แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 5 กลยุทธ์

กลยุทธ์ ที่	รายการ	สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
1	สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก	+98.44
2	สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	+97.66
3	สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	+96.10
4	สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+75.00
5	สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	+94.14
เฉลี่ยรวม		+94.12

จากตารางที่ 42 สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 5 กลยุทธ์เฉลี่ยรวม มีผลสัมฤทธิ์ สูงขึ้นหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนพัฒนากลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 94.12 เรียงลำดับ ที่มีค่าผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น อันดับแรก กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 98.44 อันดับสอง กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 97.66 อันดับสาม กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) คิดเป็นร้อยละ 96.10

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 (ตารางที่ 43)

4.1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 (ตาราง

ที่ 44)

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 45)

4.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 46)

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 47-48)

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 (ตารางที่ 43)

ตารางที่ 43 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ลำดับ ที่	รายวิชาที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	จำนวน (คน)	จำนวนผู้เรียนที่ได้รับระดับผลการเรียน							
			ดี เยี่ยม (4)	ดี มาก (3.5)	ดี (3)	ค่อนข้างดี (2.5)	ปาน กลาง (2)	พอใช้ (1.5)	ต่ำ (1)	ต่ำกว่า เกณฑ์ (0)
1	โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานบัญชี	30	21	2	2	3	2			
2	การวิเคราะห์รายงานทางการเงิน	28	3	4	8	7	4	1	1	
3	การบัญชีเบื้องต้น 2	32	18	2	8	4				
4	วิทยาศาสตร์เพื่ออาชีพ	42	24	12	6					
5	วิทยาศาสตร์ประกอบอาหาร	22	4	9	7		2			
6	โครงการ	22	20		1	1				
7	การประกอบเครื่องและการติดตั้งซอฟต์แวร์	15	14	1						
8	งานส่วนหน้าโรงแรม	21	4	4	13					
9	งานสารบรรณ	31	12	8	3	4	2	2		
10	คณิตศาสตร์พื้นฐาน	33	17	8	2	6				
11	ภาษาอังกฤษสื่อสาร	42	20	5	8	5	4			
12	การออกแบบพัฒนาเว็บไซต์	17	8	5	3	1				
13	ชวเลขไทย	31	6	2	9	6	8			
14	บรรจุภัณฑ์	29	2	10	5	8	4			
รวม		395	173	72	75	45	26	3	1	0
ร้อยละ			43.80	18.23	18.99	11.39	6.58	0.76	0.25	0

จากตารางที่ 43 พบว่า จากผู้เรียน จำนวน 395 คน ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรในการจัดการเรียนการสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับดีเยี่ยม จำนวน 173 คน ร้อยละ 43.80 ระดับดีมาก จำนวน 72 คน

ร้อยละ 18.23 ระดับดีจำนวน 75 คน ร้อยละ 18.99 ระดับค่อนข้างดี จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.39 ระดับปานกลาง จำนวน 26 คน ร้อยละ 6.58 ระดับ พอใช้จำนวน 3 คน ร้อยละ 0.76 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.25 ไม่มีผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์

4.1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนปีการศึกษา 2561 (ตารางที่ 42)

ตารางที่ 44 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ลำดับ ที่	รายวิชาที่ใช้กลยุทธ์การบริหาร จัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	จำนวน (คน)	จำนวนผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (คะแนนการประเมินระดับดีขึ้นไป)			
			การตรงต่อ เวลา	ความ รับผิดชอบ	การแต่งกาย	กิริยา มารยาท
1	โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานบัญชี	30	30	30	30	30
2	การวิเคราะห์รายงานทางการเงิน	28	28	28	28	28
3	การบัญชีเบื้องต้น 2	32	32	32	32	32
4	วิทยาศาสตร์เพื่ออาชีพ	42	42	42	42	42
5	วิทยาศาสตร์ประกอบอาหาร	22	22	22	22	22
6	โครงการ	22	22	22	22	22
7	การประกอบเครื่องและการติดตั้ง ซอฟต์แวร์	15	15	15	15	15
8	งานส่วนหน้าโรงแรม	21	21	21	21	21
9	งานสารบรรณ	31	31	31	31	31
10	คณิตศาสตร์พื้นฐาน	33	33	33	33	33
11	ภาษาอังกฤษสื่อสาร	42	42	42	42	42
12	การออกแบบพัฒนาเว็บไซต์	17	17	17	17	17
13	ชวเลขไทย	31	31	31	31	31
14	บรรจุภัณฑ์	29	29	29	29	29
	รวม	395	395	395	395	395
	ร้อยละ	100	100	100	100	100

จากตารางที่ 44 พบว่า จากผู้เรียน จำนวน 395 คน ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในการจัดการเรียนการสอน มีผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรื่องการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การแต่งกาย และ กิริยามารยาทอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 395 คน ร้อยละ 100.00 ทุกประเด็นการประเมิน

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 45)

ตารางที่ 45 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ลำดับที่	รายวิชาที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	นวัตกรรมการเรียนการสอน
1	โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานบัญชี	แบบฝึกทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปบัญชี
2	การวิเคราะห์รายงานทางการเงิน	แบบฝึกทักษะการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์งบการเงิน
3	การบัญชีเบื้องต้น 2	แบบฝึกปฏิบัติวิชาการบัญชีเบื้องต้น 2
4	วิทยาศาสตร์เพื่ออาชีพ	เทคนิคสอนการจัดการเรียนการสอนโครงงานวิทยาศาสตร์ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
5	โครงการ	เทคนิคสอนการแก้ปัญหาการทำผลงานวิชาโครงการ
6	วิทยาศาสตร์ประกอบอาหาร	เทคนิคการสอนแบบร่วมมือ
7	การประกอบเครื่องและการติดตั้งซอฟต์แวร์	แบบฝึกทักษะการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์และการติดตั้งซอฟต์แวร์
8	งานส่วนหน้าโรงแรม	แบบฝึกทักษะการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษในงานโรงแรม
9	งานสารบรรณ	ชุดฝึกทักษะการพิมพ์หนังสือภายใน และหนังสือภายนอกด้วยคอมพิวเตอร์
10	คณิตศาสตร์พื้นฐาน	แบบฝึกปฏิบัติกิจกรรมการคำนวณโจทย์ปัญหา
11	ภาษาอังกฤษสื่อสาร	เทคนิคการสอนแบบเกมส์
12	การออกแบบพัฒนาเว็บไซต์	แบบฝึกการอ่านศัพท์ภาษาอังกฤษพื้นฐานคอมพิวเตอร์
13	ตัวเลขไทย	แบบฝึกหัดเสริมทักษะการเขียนตัวเลขไทย
14	บรรณารักษ์	เทคนิคการสอนแบบร่วมมือ

จากตารางที่ 45 พบว่า จากรายวิชา จำนวน 14 รายวิชา ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในการจัดการเรียนการสอน ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนจำนวน 14 เรื่อง ร้อยละ 100.00

4.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 46)

ตารางที่ 46 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ลำดับที่	กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	เครือข่าย
1	แผนกวิชาการบัญชี	สำนักงานบัญชี Modern Accounting
2	แผนกวิชาการขายและตลาด	บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
3	แผนกวิชาการเลขานุการ	สำนักงานจังหวัดชุมพร
4	แผนกวิชาการคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ร้านเอ พี คอมพิวเตอร์
5	แผนกวิชาการอาหาร/ผ้า/คหกรรม	โรงแรมนานาบุรี
6	แผนกวิชาโรงแรมและการท่องเที่ยว	โรงแรมโนโวเทล ชุมพร บีช รีสอร์ท แอนด์ กอล์ฟ
7	แผนกวิชาสามัญสัมพันธ์	ครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน นายอารักษ์ พลยมมา

จากตารางที่ 46 พบว่าจากกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ จำนวน 7 กลุ่มแผนกวิชา ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรในการจัดการเรียนการสอน มีเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจำนวน 7 เครือข่าย ร้อยละ 100.00 ครบถ้วนตามแผนกวิชา

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ตารางที่ 47 -48)

ตารางที่ 47 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

N = 64		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	9.38
หญิง	58	90.62
รวม	64	100.00

ตารางที่ 47 (ต่อ)

N = 64		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ตำแหน่ง		
ครูจ้างสอน	9	14.06
พนักงานราชการ	3	4.69
ครูผู้ช่วย	5	7.81
ครู	5	7.81
ครูชำนาญการ	24	37.50
ครูชำนาญการพิเศษ	18	28.13
รวม	64	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40	62.50
ปริญญาโท	24	37.50
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 47 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.62 ตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ ร้อยละ 37.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (N = 64)

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	N = 64		ระดับความพึงพอใจ
	μ	σ	
กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก	4.52	0.53	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	4.45	0.53	มาก

ตารางที่ 48 (ต่อ)

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	N = 64		ระดับความพึงพอใจ
	μ	σ	
กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	4.59	0.58	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.55	0.66	มากที่สุด
กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.53	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.53	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 48 พบว่า ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.53, \sigma=0.60$) โดยกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ($\mu=4.59, \sigma=0.58$) รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และกลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ($\mu=4.53, \sigma=.69$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 2) เพื่อร่างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 3) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 4) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ นำไปใช้ในการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อนำข้อมูลมากำหนด 1) กำหนดกลยุทธ์เชิงรับ (WT) 2) กำหนดกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) 3) กำหนดกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) 4) กำหนดกลยุทธ์เชิงรุก (SO) เพื่อนำไปใช้ในการร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และนำร่างกลยุทธ์ไปตรวจสอบ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 5 กลยุทธ์ ตามแผนการขับเคลื่อนการบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เริ่มดำเนินการระหว่างเดือน พฤษภาคม 2561 – เมษายน 2562 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจาก

กลุ่มประชากร ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 64 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบบันทึกข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จำนวน 64 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

1.1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ รองลงมาได้แก่ การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการบริหารจัดการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (PLC) อย่างเป็นระบบ รองลงมาได้แก่ การสร้างความรู้และความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด รองลงมาได้แก่ Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผลและนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง

2) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน การวัดและประเมินผลมีความถูกต้องเหมาะสมชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2.1 ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ

1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม รองลงมาได้แก่ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม รองลงมาได้แก่ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมและจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

1.2.2 ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมรองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

2) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม รองลงมาได้แก่ และวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2.1.1 ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีสี่รายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 และการพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4

2.1.2 ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.24 โดยมีการวิเคราะห์จำแนกตามขั้นตอนการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบ การปราชญ์ชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่มมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหามีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1

ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25 โดยมีสองรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสมและความสอดคล้องวัตถุประสงค์มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และกิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2

ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 โดยมีสามรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ มีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 โดยมีสี่รายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความเพียงพอ เหมาะสมของสื่อ มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ลำดับขั้นตอน การนำเสนอ คำอธิบายหรือการตั้งประเด็นคำถามของครู และความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 โดยมีหนึ่งรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1

2.1.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 โดยมีสามรายการที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไขมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3

2.1.4 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสภาพสังคมชุมชน และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 โดยมีสามารถที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย ได้แก่ การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมมีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3

2.2 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จุดแข็ง การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ กำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความสนใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา การวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และการสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

จุดอ่อน การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ การกำกับติดตามรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

โอกาส การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม / นวัตกรรม การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข และการสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

ภาวะคุกคาม การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้แก่ การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข การประเมินผล/

สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม และการประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

2.3 กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊ก

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊กเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์พบว่าทั้งหมด 5 กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 ขึ้นไป) โดยรวมทุกด้านและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ รองลงมาได้แก่ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊ก

1) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้ รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ และลักษณะของกิจกรรมเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2) ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊กมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน ร้อยละ 7.81 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาร้อยละ 100.00 ครูที่เข้าร่วมเวทียกย่องเชิดชูเกียรติชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการเฉลี่ยโดยรวม มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 98.44

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ รองลงมา ได้แก่ เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2) ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการ ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 7 คน ร้อยละ 9.37 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกันร้อยละ 100.00 กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม ร้อยละ 100.00 ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร้อยละ 100.00 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการ เฉลี่ยโดยรวมมีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 97.66

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

1) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน และสื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

2) ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมกลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital

Learning Platform) มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) จำนวน 10 คน ร้อยละ 15.62 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ครูที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาได้รับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ครูผู้สอนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนจำนวน 64 คน ร้อยละ 100 มีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้นทุกรายการ เฉลี่ยโดยรวมมีผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 96.10

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก รองลงมาได้แก่ สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ และผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวมนำมาประมวลสรุปและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2) ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน ก่อนเข้าร่วมโครงการกลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทักษะการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 5 คน ร้อยละ 7.81 หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ทักษะการสร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100 ผู้เชี่ยวชาญ ปรมาจารย์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์สร้างบรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพิ่มขึ้นร้อยละ 94.14

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1) ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ พบว่าระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2) ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าจากจำนวนครูทั้งหมด 64 คน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 10 คน ร้อยละ 15.63 หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้ว มีความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 Model Teacher ที่มีใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งหมด 64 คน ร้อยละ 100.00 การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 64 คน ร้อยละ 100.00 เฉลี่ยโดยรวมมีความรู้ ทักษะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 96.09

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1 ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 พบว่า จากผู้เรียนจำนวน 395 คน ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในการจัดการเรียนการสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับดีเยี่ยม จำนวน 173 คน ร้อยละ 43.80 ระดับดีมาก จำนวน 72 คน ร้อยละ 18.23 ระดับดี จำนวน 75 คน ร้อยละ 18.99 ระดับค่อนข้างดี จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.39 ระดับปานกลาง จำนวน 26 คน ร้อยละ 6.58 ระดับพอใช้จำนวน 3 คน ร้อยละ 0.76 และระดับต่ำ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.25 ไม่มีผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์

4.1.2 ผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 พบว่า จากผู้เรียน จำนวน 395 คน ที่ใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในการจัดการเรียนการสอน มีผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรื่องการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การแต่งกาย และกริยามารยาท อยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 395 คน ร้อยละ 100.00 ทุกประเด็นการประเมิน

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พบว่า จากจำนวน 14 รายวิชา มีผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน จำนวน 14 เรื่อง ร้อยละ 100.00

4.3 ผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พบว่าจากกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ จำนวน 7 กลุ่มแผนกวิชา มีเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ จำนวน 7 เครือข่าย ร้อยละ 100.00 ครบถ้วนตามแผนกวิชา

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พบว่าครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และกลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผลและนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริงส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการบริหารจัดการโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาการพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกัน (PLC) อย่างเป็นระบบ การสร้างความรู้และความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวมและ

รายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการให้มีการดำเนินการที่เป็นระบบตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดไว้ เริ่มการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนดมีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ได้ให้แนวทางขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามขั้นตอนได้แก่การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้ การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีการกำหนดปฏิทิน การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา การสร้างความรู้และความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ การให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีความตั้งใจในการจัดทำ ร่วมแก้ปัญหาพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้ การกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มีผลการประเมิน สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 ขึ้นไป) ทั้งนี้เป็นเพราะทั้ง 5 กลยุทธ์ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 5 กลยุทธ์สอดคล้องกับลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและความเป็นผู้นำร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ในชุมชนผู้เชี่ยวชาญประจำกลุ่ม สะท้อนความเป็นครูมืออาชีพ เปิดใจ สร้างเครือข่ายและความร่วมมือ จัดกลุ่มที่สนใจร่วมกัน ความเชื่อใจ ไว้วางใจและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือโดยกลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก ทั้งนี้การบริหารจัดการ การพัฒนา และการจัดการบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับองค์ประกอบของระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่มุ่งเน้นบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ หลักการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และสอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาที่ต้องจัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นโยบายแผนการดำเนินการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผล การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพร้อมทั้งกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา วิธีการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครู และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อครูและสถานศึกษาดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ได้ไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์การจัดเวทียกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อการจูงใจให้ครูเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ห้องค์การเกือบทุกแห่งได้รับความสำเร็จนั้น เกิดขึ้นจากที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ และผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560) ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนกระบวนการ การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งนี้เนื่องจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นการรวมตัวร่วมใจร่วมพลังร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร สถานประกอบการ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับ Ullman (2009) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมทางการสอน (Teach Participants How to Collaborate) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือที่มุ่งงานในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและบรรทัดฐาน โดยการสอนที่มุ่งงานในการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบกลุ่ม การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ (Create an Atmosphere of Trust) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและเทคนิคการสอนของครูโดยการกระตุ้นให้ครูสนทนา ถกเถียงหรือการสังเกตการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น ซึ่งเมื่อครูได้แลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ก็จะนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจมีเป้าหมายเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเองให้แก่ครู กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตาม และรายงานผลสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ เช่น สนับสนุนด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกข้อมูล สร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมแก้ปัญหา สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะแผนการจัดการเรียนรู้มี

ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม ที่นำมาใช้
 ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการ
 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการ
 แก้ปัญหาหรือการพัฒนาบรรลุผลได้มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะและ
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หลังจากนั้นนำแนวทางการสรุปเพื่อใช้แก้ปัญหาร่วมกัน มาออกแบบแผนงาน
 แผนการสอน โดยคำนึงถึงวิธีการจัด การเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบตามลักษณะปัญหาลักษณะผู้เรียน
 และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งในขั้นตอนนี้กลุ่ม สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน บุคลากรใน
 สถานประกอบการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการ
 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม เพื่อให้กระบวนการในการจัดการ
 เรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด การให้คำแนะนำในการดำเนินการ
 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสิริพันธ์ สุวรรณ
 มรรคา (2556) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถดำเนินการได้โดยใช้
 กระบวนการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงอันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ของผู้เรียน
 โดยการชี้แนะให้ครูสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน ซึ่ง
 จุดเน้นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือการที่ครู ผู้บริหาร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
 ต้องเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนการซึ่งกันและกันให้สร้างกระบวนการเรียนรู้และนำพาผู้เรียนสู่
 กระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การดำเนินการเพื่อ
 จัดการการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน สู่ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้นผู้บริหารและครู
 แกนนำจะต้องดำเนินการจัดโครงสร้างและระบบเพื่อสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 หมายถึง การปฏิบัติโครงสร้าง ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนจากระบบการ
 ทำงาน แบบแยกกันทำมาเป็นระบบทีม หรือวัฒนธรรมรวมหมู่ (Collective Culture) โครงสร้างของ
 ระบบงาน ระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องปรับเปลี่ยนให้เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการ ช่วยเหลือ
 นักเรียนที่เรียนล้าหลังให้เรียนตามทันเพื่อนร่วมชั้น โดยที่การช่วยเหลือนั้นดำเนินงานในลักษณะทีมงาน
 ที่มีบุคลากรหลายฝ่ายเข้ามาร่วมกัน และทำอยู่ภายในเวลาตามปกติ ของครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์
 ทางเรียนของผู้เรียนเป็นการสังเกตการสอนเวลาสำหรับครูประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์
 การทำงานของตน เพื่อหาทางพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลพื้นฐานของการ
 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนกวิชาที่สอน รายวิชาเรื่อง กลุ่มผู้เรียน วันที่ เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด
 ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ อุปกรณ์สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น
 บรรยากาศการเริ่มต้น การเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ เป็นไป
 ตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุและครูดำเนินการ
 อย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการ
 เรียนรู้ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการ
 เรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่ จำนวนสัดส่วนระหว่างผู้เรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร กลยุทธ์ที่ 5
 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับ
 คุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ช่วย
 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการ

เรียนรู้ตามมาตรฐาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ ดังนั้น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นการกระตุ้นให้เกิดการวางแผนการลงมือปฏิบัติ การประเมินผล ร่วมกันของครู เพื่อมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ และเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียนให้เกิดขึ้น โดยอาศัย ความรับผิดชอบร่วมกันของครูและสถานศึกษา จะมีเครือข่ายร่วมปฏิบัติภายในท้องถิ่น ซึ่ง การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นในการเรียนรู้ทำ ให้ครูมองเห็นแนวทางการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็น สำคัญ การเปลี่ยนแปลงสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 เป็นความท้าทายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ไปที่ผู้เรียน ผ่านการรวมตัวของการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม โดยการวางแผนภายใต้การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อ พัฒนาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวคิดวงจรคุณภาพซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่รู้จักตามยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียน

3. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผลการประเมินระดับการปฏิบัติตามกลยุทธ์อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกกลยุทธ์ และผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ ในภาพรวมสูงขึ้นทุกกลยุทธ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีการดำเนินการการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างเป็นระบบตามแผนการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัย อาชีวศึกษาชุมพร เริ่มตั้งแต่การส่งเสริมศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนการยกระดับ คุณภาพการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุนให้ครูนำ แผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสนับสนุนการนิเทศ การสอน/สังเกตการสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้างทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สามารถนำรูปแบบไปใช้ในการ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม จนทำให้การนำรูปแบบไปใช้สำเร็จได้และได้รับระดับการปฏิบัติใน ระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ดังที่ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ศึกษาว่า กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์สร้าง วัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และกลยุทธ์ กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำการพัฒนาวัฒนธรรมของโรงเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Hord (1997) ที่พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลกระทบเชิงบวก 2 มิติ คือ 1) มิติด้านครู กล่าวคือ ครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า และ 2) มิติด้านผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนส่วนใหญ่ลดอัตราการตกซ้ำชั้น อัตราการขาดเรียน ลดลง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัดเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ลดความเหลื่อมล้ำด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มผู้เรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ S.M. Hord. (1997) ที่ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนวิชาชีพ พบว่า มีประโยชน์ต่อครูผู้สอน ได้แก่การลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวังเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด

4. การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผลการประเมินความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ผลการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 ส่วนใหญ่มีผลการเรียนในระดับดีเยี่ยม มีผลการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรื่องการตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ การแต่งกาย และกิริยามารยาทอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกประเด็นการประเมิน ผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายเพิ่มขึ้น ทั้งอาจเป็นเพราะในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศสำคัญจากสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทั้งสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาจึงทำให้กลยุทธ์มีประสิทธิภาพและผลสำเร็จของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีแนวโน้มตอบสนองความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมของสถานศึกษาพัฒนาให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จัดระบบการสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการปรับปรุง ผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากรจัดการเรียนการสอนตามกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำไปใช้ในสถานศึกษาพบว่า การนำชุมชนการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและ การประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชน การเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติในการนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติโดยใช้หลักการตามระบบบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา ในการนำองค์กร สถานศึกษาต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้ปฏิบัติจริง ต้องมีการสื่อสารกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา การกำกับดูแลให้ครูดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มุ่งเน้นผู้เรียนโดยครูต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และมีแนวทางและการปฏิบัติของครูและบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ผลที่ได้จากการสรุปจะนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำ ตรงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม มีวิธีการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย และมีการประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ ว่าผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การสร้างความรู้และความเข้าใจแนวทางการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น การทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ การกำหนดกระบวนการทำงานชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแนวทางการนำไปใช้ในสถานศึกษาพบว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นวิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในสถานศึกษาสอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และการวิเคราะห์และระบุปัญหา สิ่งที่ต้องการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนด้านผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รองลงมาได้แก่ เกิดองค์ความรู้ นวัตกรรมหรือประเด็นความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ และการรับรู้และการมีส่วนร่วมของครูซึ่ง

สอดคล้องกับอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย พบว่าคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน 2) การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง 3) มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และ 5) ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหารบทสรุป กล่าวคือผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการเพื่อสร้างครูผู้นำการพัฒนาวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ และการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ควรดำเนินงานทั้ง 5 กลยุทธ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง

3. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงานและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

4. ควรจัดบรรยากาศ ทรัพยากรงบประมาณที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน ในกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทั้งนี้เพราะครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. ควรศึกษาและสังเคราะห์ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูในสถานศึกษา เช่น ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจูงใจ เป็นต้น

3. ควรมีการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้สู่การสร้างสรรคนวัตกรรมการบริหาร ทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ (เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ.
- กุลธิดา พุ่งคาโน. (2559). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ บริบทคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บั๊ค พอยท์.
- จารุณี ไกรแก้ว. (2555). การจัดทำแผนกลยุทธ์. สืบค้น 10 มิถุนายน 2561 จาก <http://www.oaep.go.th/images/news/20120214113850.pdf>
- จิรวัดน์ โคตรสมบัติ. (2556). ดนตรี (Music). สืบค้น 10 มิถุนายน 2561 จาก <https://sites.google.com/site/mrjisclassroom/dntri>.
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การวิจัยเชิงคุณภาพ ใน ชุดวิชาการวิจัยทางการบริหารการศึกษานนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). เทคโนโลยีการศึกษา : ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์ฤทธิ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning. สืบค้น 25 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.ite.org>
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : วิ.พันธ์.
- นันทิยา หุตานูวัตร และณรงค์ หุตานูวัตร. (2551). คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). Modern Management การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

- ประยงค์ เนาวบุตร. (2554). การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในนโยบาย การวางแผนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. ในสาขาวิชาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประมวลสาระชุดนโยบาย การวางแผน และการพัฒนา คุณภาพการศึกษา. หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2556). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ปวีณา เจริญภูมิและคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูริ อุตุมสกุลรัตน์. (2558). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษา ปีงบประมาณ 2554-2557. กลุ่มนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนนทรีวิทยา. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2562. จาก <https://www.suwannaramwittayakon.com/webpathai/>
- พรทิพย์ จั๊บจิตต์. (2559). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสนับสนุนการ เสริมสร้างคุณลักษณะนักเรียนสำหรับสังคมอยู่ดีมีสุข. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2554). ครอบครัวและโรงเรียนหุ้นส่วนเพื่อคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ลพบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- มนตรี ศิริจันทร์ชื่น. (2554). การสอนนักศึกษากลุ่มใหญ่ในรายวิชา Gsoc 2101 ชุมชนกับการ พัฒนาโดยใช้การสอนแบบ Active Learning และการใช้บทเรียนแบบ e-learning เพื่อ การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาเรียนรู้และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต .กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เดอะนิวกู๊ป.
- วรรณารถ แสงมณี. (2553). องค์การ : ทฤษฎีการออกแบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ . กรุงเทพมหานคร : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 25 (1), 93-102.

- วรางคณา ผลประเสริฐ. (2554). **แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์**. ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช **ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารโรงพยาบาล**. หน่วยที่ 1-7. (หน้า 1-26) . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2551). **หลักการและแนวทางปฏิบัติในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2548). **การวางแผนกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต .กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ตาตาพับบลิคเคชั่น จำกัด.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2553). **ภาวะผู้นำ Leadership**. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.
- วิทยา ดานธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เอิรตเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร. (2562). **รายงานการประเมินตนเอง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ประจำปีการศึกษา 2561**. ชุมพร : งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา.
- วิรัช นิการวรรณ. (2554). **การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร : โพรเพซ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ศยามน อินสะอาด. (2560). **การศึกษาการใช้และการเข้าถึงไอซีทีที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารวิจัย มสศ สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 13 (2). หน้า 1-11.
- ศักดิ์ดา ไชกิจเจริญภิญโญ. (2548). **สอนอย่างไรให้ Active Learning**. วารสารนวัตกรรมการเรียนการสอน, 2 (2). หน้า 12-15.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2548). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สถาพร พฤษตมิกุล. (2555). **คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6 (2). หน้า 1-13
- สมคิด บางโม. (2547). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : วิทยพิพัฒน์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์บุ๊คเซนเตอร์.
- สหรัฐ เต็มวงษ์ (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 19**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. เลย : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. สืบค้น 5 มีนาคม 2561, จาก <http://www.petburi.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). **ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : วี.ซี.ที. คอมมิวนิเคชั่น
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. สืบค้น 15 มีนาคม 2561, จาก http://lib.nbtc.go.th/ebook_detail?cid=17719&type=3.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา. (2556). **การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง**. สืบค้น 10 สิงหาคม 2561, จาก https://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q
- สุนิษา สาลีพวง. (2556). **การพัฒนารูปแบบการประเมินการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2556). **แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมความเป็นเมืองแห่งการอ่าน**. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันท์ งามสะอาด. (2553). **กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา**. สืบค้น 1 เมษายน 2561, จาก <https://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/>.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2551). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อนุวัฒน์ จองเดิน. (2560). **กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน**. สตูล : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2559). **กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). **คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

ภาษาต่างประเทศ

Anderson, Stephen E. (2003). **Principal's management style and patterns of teacher implementation across multiple innovations**. *School Effectiveness and School Improvement*. 2(4), 286-304.

Bolam et al. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities**
Bolam, R. et al. (2005). **Creating and sustaining effective professional learning communities**. Nottingham: DFES Publications.

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M, Hawkey, K. and Greenwood, A. (2005). **Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities**. DfES Research Report RR637. University of Bristol.

Bryk Camburn and Louise (1999). **Professional Community in Chicago Elementary Schools: Facilitating Factors and Organizational Consequences**.

Bulkley, K. E., & Hicks, J. (2005). **Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations**. *Educational Administration Quarterly*. 41(2), pp. 306-348.

Cannata (2007). **Teacher Community in Elementary Charter Schools**.

Cannata and Cravens (2009). **Teacher Professional Community: Understanding Its Relationship to School Choice and School Condition**.

Cannata, M. (2007). **Teacher Community in Elementary Charter Schools**. *Education Policy Analysis Archives*. 15(11), 1-31.

Certo Samuel C. and Peter J. Paul.(1991).**Strategic Management : Concept and Applications**. New York : Mcgraw-Hill,

Crowther, F. (2001). **Teachers as leaders: Aconceptual Framework**. Report to the Australian Reserch Council. Toowoomba : University of Southern Queensland.

Deming, W.E. (1986). **The new economics for industry, government, education**. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study

Dessler, G. (2004). **A framework for human resource management**. (3rd ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Dubrin.(2010). **Foundations of Organizaional Behavior:An Applied Perspective**. Englewood. Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Giles and Hargreaves (2006). **The Sustainability of Innovative Schools as Learning Organizations and Professional Learning Communities during Standardized Reform**.

- Giles, C. & Hargreaves, A. (2006). **The sustainability of innovative schools as learning organizations and professional learning communities during standardized reform.** *Educational Administration Quarterly*. 42(1), 124-156.
- Griffin, R. W. (1997). *Management*. 5th ed. Houghton: Mifflin. Hord (1997). **Professional Learning Communities : Communities of Continuous Inquiry and Improvement.**
- Harris, A. (2003). **Teacher Leadership as Distributed Leadership.** *School Leadership and Management*. _Vol.23No.3 (2003): 313-324.
- Hipp, K. and Huffman, J. (2003). **Professional Learning Communitie : Assessment Development- Effects.** Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney : Australia.
- Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement.** Austin, Texas : Southwest Educational Development Laboratory. Retrieved May 4, 2016 from [http:// www.sedl.org/siss/plcccredit.html](http://www.sedl.org/siss/plcccredit.html).
- Kenoyer, F. E. (2012). **Case study of professional learning community characteristics in an Egyptian private school.** Dotorate' s Degree, Columbia International University.
- Koontz , H. and Weihrich . H. 1990. **Management.** New York : McGraw –Hill
- Koontz, H. and O'Donnell. (2001). **Essentials of management.** (3rd). New Delhi: TATA.
- Louis, K. S. , Kruse, S. D. , & Associates. (1995). **Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools.** Thousand Oaks, CA: Corwin Press Inc.
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2006). **Building School-based Teacher Learning Communities: Professional Strategies to Improve Student Achievement.** New York: Teachers College Press.
- Mulford, B. & Sallins, H. (2003). **Leadership for organizational learning and improved student outcomes: What do we know?.** *Cambridge Journal of Education*, 33(2), 175-195.
- Morrissey, M.S. (2000). **Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration.** _Texas: Southeast Educational Development Laboratory.
- Perce, A. John and Robinson, Richard, B, JR. (2009). **Formulation, Implementation, and Control of Competitive Strategy.** (11th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Pitts, Robert A. and Lei, David. (2000). **Strategic management building and sustaining competitive advantage.** Dallas, TX: Southern Methodist University.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2002). **Management.** (7th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Schermerhorn, John R. (2002). **Management.** New York: John Wiley & Sons.

- Scribner et al. (1999). **Creating Professional Communities in Schools through Organizational Learning: An Evaluation of a School Improvement Process.**
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). **The principal ship : A reflective practice perspective.** (4th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). **Professional learning communities: A review of the literature.** *Journal of Educational Change.* 7, 221 – 258. Retrieved on July 16, 2007, from SpringerLink.
- Stufflebeam, D.L. (2003). **The CIPP Model for Evaluation.** Annual Conference of the **Oregon Program Evaluation Network (OPEN).** Portland, Oregon.
- Ullman, E. (2009). **How to Create a Professional Learning Community.** (Online). Resource: <http://www.edutopaia.org/professional-learning-communities-collaboration-how-to> (2018, Mach, 10).
- Wheelen, T. L. & Hunger, J. D. (2006). **Strategic Management and Business Policy.** (10th ed). New Jersey : Pearson Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

1. ผศ.ดร.สุราษฎร์ พรหมจันทร์

ตำแหน่ง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
	ปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาเครื่องกล
	ปริญญาเอก ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีมหาบัณฑิต (ค.อ.ด.) สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

2. ดร.สาโรจน์ ขอจ่วนเตี้ยว

ตำแหน่ง	ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	ปริญญาตรี สังคมศาสตรบัณฑิต (สส.บ.) สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
	ปริญญาตรี สังคมศาสตรบัณฑิต (สส.บ.) สาขาส่งเสริมการป่าไม้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
	ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาการถ่ายภาพยนตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. ดร. ธวัชไชย ลีสุวรรณ

ตำแหน่ง	ครู	วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาครุศาสตร์เครื่องกล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	ปริญญาเอก	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยไอสเทิร์น

5. นายสมบูรณ์ ชดช้อย

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

เรียน ผศ. ดร. สุราษฏร์ พรหมจันทร์

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพ ทำให้งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ผศ. ดร. สุราษฏร์ พรหมจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้าพเจ้า ผศ. ดร. สุราษฎร์ พรหมจันทร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยฐานะ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชุดนี้เป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ข้าพเจ้า

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ



(ผศ. ดร. สุราษฎร์ พรหมจันทร์)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

เรียน ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพ ทำให้งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ ดร. สาโรจน์ ขจรจันต์ยิว ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้าพเจ้า ดร. สาโรจน์ ขจรจันต์ยิว ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม วิทยฐานะ - สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชุดนี้เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ข้าพเจ้า

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ



(ดร. สาโรจน์ ขจรจันต์ยิว)
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ

ด้วย นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ทั้งนี้ให้เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพ ทำให้งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ เรืออากาศโทสมพร ปานดำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนวยการ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

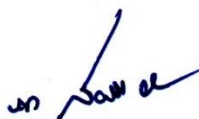
E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้าพเจ้า เรืออากาศโทสมพร ปานดำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ วิทยฐานะ - สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนวยการ นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชุดนี้เป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ข้าพเจ้า

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ



(เรืออากาศโทสมพร ปานดำ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพ ทำให้งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายวิช ไชย ลีสมุวรรณ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัด วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้าพเจ้า นาย^{ชวชัย} ~~ชวชัย~~ ^{ชวชัย} ลิ่มสุวรรณ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ วิทยฐานะ ครู เชี่ยวชาญ สังกัด วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชุดนี้เป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา ข้าพเจ้า

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ


 (นาย^{ชวชัย} ~~ชวชัย~~ ^{ชวชัย} ลิ่มสุวรรณ)

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ
 สังกัดวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

.....

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพ ทำให้งานวิจัยเป็นงานวิจัยที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายสมบูรณ์ ขตช้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช สังกัด วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทำให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ นำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาได้อย่างกว้างขวางต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ ข้าพเจ้า นายสมบูรณ์ ชดช้อย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัด
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย เรื่อง
“กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”
ของ นายอำนาจ นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยชุดนี้เป็นงานวิจัยที่มี
คุณภาพ เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเกิดคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียนและสถานศึกษา ข้าพเจ้า

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ



(นายสมบูรณ์ ชดช้อย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

1. ดร.ปรีดี เกตุทอง

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง	
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคตรัง	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์) วิชาเอก จิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
	ปริญญาเอก	ปร.ด. วิชาเอก บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช

2. ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง	
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคระยอง	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3. นายวิจิต วิเชียร

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา	
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการอาชีพไชยา	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

4. นายบำรุง ทองรอด

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร	
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคชุมพร	
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (วิทยาเขตเทเวศร์)
	ปริญญาโท	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

5. นายประทีป แป้นแก้ว

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน		
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน		
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ศษ.บ.	สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
	ปริญญาโท		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช

6. ดร.สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่		
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่		
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	สส.บ.	สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
	ปริญญาโท		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา
	ปริญญาเอก	ศษ.ด.	สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

7. ดร.สมพร ชูทอง

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน		
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพัฒนศึกษาเซตุน		
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ครุศาสตรบัณฑิต	สาขาช่างอุตสาหกรรม (ช่างยนต์) วิทยาลัยครูพระนคร
	ปริญญาโท	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)	สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปริญญาเอก		ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๙๘



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ ดร.ปรีดี เกตุทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง สังกัด วิทยาลัยเทคนิคตรัง เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำ แผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึงใคร่ขอ ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง กลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายปรีดี เกตุทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดวิทยาลัยเทคนิคตรัง เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



(นายปรีดี เกตุทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง
สังกัดวิทยาลัยเทคนิคตรัง



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๙๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลืออง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง สังกัด วิทยาลัยเทคนิคระยอง เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

.....

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลืออง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัด วิทยาลัยเทคนิคระยอง เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

- ข้าพเจ้า ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ว่าที่เรือตรี



(ชูชีพ อรุณเหลืออง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง

สังกัดวิทยาลัยเทคนิคระยอง

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๔๘



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ นายวิชิต วิเชียร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา สังกัด วิทยาลัยการอาชีพไชยา เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpyc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายวิจิต วิเชียร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัด วิทยาลัยการอาชีพไชยา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอานวย นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



(นายวิจิต วิเชียร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา

สังกัดวิทยาลัยการอาชีพไชยา



ที่ ศธ ๐๖๕๒.๑๗/๑๐๙๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ นายบำรุง ทองรอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร สังกัด วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

**แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายบำรุง ทองรอด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดวิทยาลัยเทคนิคชุมพร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอานวย นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



(นายบำรุง ทองรอด)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร
สังกัดวิทยาลัยเทคนิคชุมพร



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๙๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ นายประทีป แป้นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน สังกัด วิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า นายประทีป แป้นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



(นายประทีป แป้นแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน
 สังกัดวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน



ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๙๘

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า ท่าน คือ ดร. สมพร ชูทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา สังกัด วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหาร การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนกลยุทธ์ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC) จึง ใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ เสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตามที่ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า ดร. สมพร ชูทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัด วิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์บริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ข้าพเจ้า (โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ
 ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ลงชื่อ



(ดร. สมพร ชูทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา
สังกัดวิทยาลัยพัฒนศึกษาเขตพนา

ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย

กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

2. ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3. ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

4. ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

5. ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

6. ฉบับที่ 6 แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

7. ฉบับที่ 7 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก

8. ฉบับที่ 8 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก

9. ฉบับที่ 9 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

10. ฉบับที่ 10 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

11. ฉบับที่ 11 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

12. ฉบับที่ 12 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของ กลยุทธ์ สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning Platform)

13. ฉบับที่ 13 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

14. ฉบับที่ 14 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

15. ฉบับที่ 15 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

16. ฉบับที่ 16 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

17. ฉบับที่ 17 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

18. ฉบับที่ 18 แบบรายงานการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

19. ฉบับที่ 19 แบบรายงานผลการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

20. ฉบับที่ 20 แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ด้านพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูจากการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

21. ฉบับที่ 21 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
3. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 49 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความสอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	การสร้างความรู้ และความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกันอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำร่วมกับปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
9	การพัฒนาให้ครูมีความรู้การสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นในการดำเนินการกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถอดบทเรียนการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้าน การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ใน เก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชน
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามสภาพ
 ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการ
 วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษาได้				
2	การกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินการขับเคลื่อน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
3	การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)				
4	การกำหนดปฏิทินการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา				
5	การสร้างความรู้ และความเข้าใจ แนวทางการ ปฏิบัติการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
6	การพัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ร่วมกัน อย่างเป็นระบบ				
7	การให้คำแนะนำในการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ให้ประสบความสำเร็จ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	การสร้างแรงจูงใจกระตุ้นครูให้มีกำลังใจในการจัดทำ ร่วมแก้ปัญหา				
10	มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีการฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
11	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนการ ขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
12	การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้				
13	การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชน
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	57.8000	12.510	.919	.785
a2	57.6667	15.402	.561	.825
a3	57.8000	12.510	.919	.785
a4	58.0333	14.792	.144	.855
a5	57.8000	12.510	.919	.785
a6	57.8000	15.959	.000	.851
a7	57.8333	15.799	.031	.850
a8	57.8000	12.510	.919	.785
a9	57.8000	15.476	.152	.839
a10	57.8333	15.109	.160	.844
a11	57.8000	12.510	.919	.785
a12	57.8333	14.833	.260	.835
a13	57.8000	12.510	.919	.785

ฉบับที่ 1

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชน
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการศึกษาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพ (PLC) จากการศึกษาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด
ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์	ระดับความต้องการที่พึงประสงค์
5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ	
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
12	การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีกระบวนการที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างได้												
13	การกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)												

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 50 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ
ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อ
เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการ
ดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)								
1	การรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทาง เดียวกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทน สถานประกอบการ ประชาชน ชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม กลุ่ม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ในกลุ่มอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่ม ตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา								
5	มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา ผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	มีการสรุปเป็นประเด็นปัญหาหรือ ประเด็นที่จะพัฒนา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	มีการเรียงลำดับความสำคัญของ ปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	มีการเลือกปัญหาสำคัญหรือ จำเป็นต้องพัฒนา	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
9	นำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมาศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
10	กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ที่ผู้เรียนต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหาและสาเหตุ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม								
12	Model Teacher จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมในการการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14	ออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดยคำนึงถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะปัญหา	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
15	มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข								
16	กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความสอดคล้องวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
18	เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และสอดคล้องวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19	การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็น ประโยชน์และเป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	กิจกรรมขั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไปได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	มีการสรุปประมวล สะท้อนข้อคิดนำมา ปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม								
24	Model Teacher นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในห้องเรียนจริง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	เพื่อนสมาชิก (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคน ร่วมสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
26	มีการบันทึกเป็นวีดิทัศน์ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
29	บรรยากาศการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
30	การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
31	พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นไปตามเป้าหมายของการ เรียนการสอน	1	0	1	1	0	0.60	สอดคล้อง
32	ครู มีการดำเนินการที่เหมาะสม กับผู้เรียนที่แสดงออกมาไม่ สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม								
33	มีการจัดประชุมกลุ่ม และนำ หลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน นำเสนอในการประชุม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
34	ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิด พฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
35	กิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน กับผู้เรียนและครูกับผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
36	บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริม ให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อาคัดเดา และ/หรือข้อเสนอ	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
37	กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การ พัฒนาความสามารถของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
38	การกำหนดเวลาเหมาะสมกับ เนื้อหา บทเรียนระดับ ความสามารถของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
39	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอ คำอธิบายหรือการตั้งประเด็น คำถาม ของครู	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
40	ความถูกต้อง เหมาะสม มี ประสิทธิภาพของสื่อ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
41	การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
42	ความเพียงพอเหมาะสมของสื่อ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
43	ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไป ตามเกณฑ์ที่กำหนด	1	1	0	0	1	0.60	สอดคล้อง
44	การร่วมกันหาแนวทางในการ แก้ปัญหาในการจัดการเรียนการ สอน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม								
45	Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียนเป็นรายงานผล	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
46	ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	1	0	1	0	1	0.60	สอดคล้อง
47	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผลสำเร็จของงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.96	0.93	0.96	0.96	0.93	0.95	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ใน เก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ขั้นตอนที่ 1 การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
1	การรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน				
2	มีบุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถานประกอบการ ประชาชนชาวบ้าน หรือผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม				
3	มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน				
4	มีการจัดทำเอกสารขอจัดตั้งกลุ่มตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด				
	ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา				
5	มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์				
6	มีการสรุปเป็นประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา				
7	มีการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	มีการเลือกปัญหาสำคัญหรือจำเป็นต้องพัฒนา				
9	มีนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนาที่สำคัญมา ศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา				
10	มีกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ที่ผู้เรียนต้องการพัฒนาที่ สอดคล้อง กับปัญหาและสาเหตุ				
11	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน				
	ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
12	Model Teacher จัดเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน				
13	สมาชิกในกลุ่มร่วมกันออกแบบและจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรมในการการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้เป้าหมายในการ แก้ปัญหาหรือการพัฒนา				
14	ออกแบบแผนงาน แผนการสอน โดยคำนึงถึงวิธีการ จัดการเรียนรู้ได้หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะปัญหา				
15	มีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมให้คำแนะนำ ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม				
	ขั้นตอนที่ 4 วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุง แก้ไข				
16	กิจกรรมผู้เรียนมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความ สอดคล้องวัตถุประสงค์				
17	กิจกรรมครูมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และความ สอดคล้องวัตถุประสงค์				
18	เทคโนโลยีและสื่อการสอนมีความเหมาะสม และความ สอดคล้องวัตถุประสงค์				
19	การวัดและประเมินผลมีความถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน สอดคล้องวัตถุประสงค์				
20	กิจกรรมชั้นนำ มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และ เป็นไปได้				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
21	กิจกรรมชั้นสอน มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และ เป็นไปได้				
22	กิจกรรมชั้นสรุป มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ เป็นไป ได้				
23	มีการสรุปประมวล สะท้อนข้อคิด นำมา ปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์				
ขั้นตอนที่ 5 จัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม					
24	Model Teacher นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ใน ห้องเรียนจริง				
25	เพื่อนสมาชิก (Buddy Teacher) อย่างน้อยหนึ่งคน ร่วม สังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง				
26	มีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
27	ความเหมาะสมลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการ เรียนรู้				
28	ความเหมาะสมของอุปกรณ์สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ				
29	บรรยากาศการเรียนการสอนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู กับผู้เรียน				
30	การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการ เรียนรู้				
31	พฤติกรรมเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของ การเรียนการสอน				
32	ครู มีการดำเนินการที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่แสดงออกว่า ไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้				
ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/ กิจกรรม/นวัตกรรม					
33	มีจัดประชุมกลุ่ม และนำหลักฐานต่าง ๆ ในการจัดสอน นำเสนอในการประชุม				
34	ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
35	กิจกรรมการเรียนรู้การสอนสนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์/ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและครู กับผู้เรียน				
36	บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเตา และ/หรือข้อเสนอ				
37	กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของ ผู้เรียน				
38	การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหา บทเรียนระดับ ความสามารถของผู้เรียน				
39	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอคำอธิบายหรือการตั้งประเด็น คำถาม ของครู				
40	ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อ				
41	การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน				
42	ความเพียงพอเหมาะสมของสื่อ				
43	ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด				
44	การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการจัดการ เรียนการสอน				
	ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการ เรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
45	Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกเขียน เป็นรายงานผล				
46	ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการ เรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความ แม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม				
47	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลสำเร็จของงาน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านการดำเนินการ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	47

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	5.0000	.00000	30
a2	4.9667	.18257	30
a3	5.0000	.00000	30
a4	5.0000	.00000	30
a5	4.9000	.30513	30
a6	5.0000	.00000	30
a7	5.0000	.00000	30
a8	4.9667	.18257	30
a9	4.9667	.18257	30
a10	5.0000	.00000	30
a11	4.9667	.18257	30
a12	5.0000	.00000	30
a13	4.9667	.18257	30
a14	4.9667	.18257	30
a15	4.9667	.18257	30
a16	4.8000	.40684	30
a17	5.0000	.00000	30
a18	5.0000	.00000	30
a19	5.0000	.00000	30
a20	4.8000	.40684	30

	Mean	Std. Deviation	N
a21	5.0000	.00000	30
a22	4.9333	.25371	30
a23	5.0000	.00000	30
a24	4.8000	.40684	30
a25	4.9333	.25371	30
a26	4.9667	.18257	30
a27	5.0000	.00000	30
a28	4.8000	.40684	30
a29	4.9667	.18257	30
a33	5.0000	.00000	30
a30	4.9667	.18257	30
a32	4.8000	.40684	30
a34	5.0000	.00000	30
a31	4.8000	.40684	30
a35	4.8667	.34575	30
a36	4.8000	.40684	30
a37	4.8667	.34575	30
a38	4.8000	.40684	30
a39	4.8000	.40684	30
a40	5.0000	.00000	30
a41	4.8000	.40684	30
a42	4.8667	.34575	30
a43	4.8000	.40684	30
a44	5.0000	.00000	30
a45	4.8000	.40684	30
a46	4.8667	.34575	30
a47	4.9333	.25371	30

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน
ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านการดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(PLC) จากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด
ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์	ระดับความต้องการที่พึงประสงค์
5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
36	บรรยากาศของบทเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความคิด คำถาม ข้อคิดเห็น และ/หรือข้อเสนอ											
37	กิจกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียน											
38	การกำหนดเวลาเหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียนระดับความสามารถของผู้เรียน											
39	ลำดับขั้นตอนการนำเสนอคำอธิบายหรือการตั้งประเด็นคำถาม ของครู											
40	ความถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพของสื่อ											
41	การเสริมแรงของครูต่อผู้เรียน											
42	ความเพียงพอเหมาะสมของสื่อ											
43	ผู้เรียนมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด											
44	การร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน											
	ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
45	Model Teacher นำผลสรุปที่ได้รวบรวมบันทึกเขียนเป็นรายงานผล											
46	ผลที่ได้จากการสรุป นำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม											
47	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลสำเร็จของงาน											

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 3

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 51 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	0	1	1	0.80	
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
6	การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม / นวัตกรรม	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
7	การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	0	1	1	1	0	0.60	สอดคล้อง
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.88	0.63	0.88	1.00	0.88	0.85	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐ สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อความนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถ นำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 3

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ				
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข				
6	การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม				
7	การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 3

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ดำเนินนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	34.5000	1.155	.789	.690
a2	34.4667	1.568	.210	.794
a3	34.5000	1.155	.789	.690
a4	34.5000	1.155	.789	.690
a5	34.4667	1.568	.210	.794
a6	34.4000	1.766	.000	.793
a7	34.5000	1.155	.789	.690
a8	34.4667	1.637	.099	.809

ฉบับที่ 3

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านนโยบายของรัฐสถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ
จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อ
เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านนโยบายของรัฐ
สถานการณ์ทางการเมืองและสภาพเศรษฐกิจจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด
ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์	ระดับความต้องการที่พึงประสงค์
5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)											
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ											
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ											
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข											
6	การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
7	การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 52 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้าน สภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะ แวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความสอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	0	1	1	0.80	
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
6	การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม / นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	0	1	1	1	0	0.60	สอดคล้อง
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/ นวัตกรรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.88	0.75	0.88	1.00	0.88	0.88	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถาม นั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ใน เก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ				
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข				
6	การจัดการเรียนรู้ /กิจกรรม /นวัตกรรม				
7	การประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	34.2000	1.890	.794	.720
a2	34.1000	2.507	.361	.793
a3	34.1333	2.533	.241	.810
a4	34.2000	1.890	.794	.720
a5	34.1333	2.257	.557	.766
a6	34.1333	2.533	.241	.810
a7	34.1333	2.533	.241	.810
a8	34.2000	1.890	.794	.720

ฉบับที่ 4

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการ
เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรด้านสภาพสังคมชุมชนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกของวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับคะแนนของความพร้อม	ระดับความพร้อมในการปฏิบัติ
5	มีความพร้อมมากที่สุด
4	มีความพร้อมมาก
3	มีความพร้อมปานกลาง
2	มีความพร้อมน้อย
1	มีความพร้อมน้อยที่สุด
ระดับคะแนนสภาพที่พึงประสงค์	ระดับความต้องการที่พึงประสงค์
5	มีความต้องการมากที่สุด
4	มีความต้องการมาก
3	มีความต้องการปานกลาง
2	มีความต้องการน้อย
1	มีความต้องการน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	การดำเนินการตามขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	การบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)											
2	การรวมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ											
3	การวิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการ											
4	การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
5	การวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข											
6	การจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
7	การประเมินผล/สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											
8	การสรุปผลและเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม											

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 5

แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 53 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ
ฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่องกลยุทธ์
การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัย
อาชีวศึกษาชุมพร

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
1	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและ ยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการ ดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของ เครือข่ายและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ							
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการ ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัย เทคโนโลยีดิจิทัล							
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแผนการ จัดการเรียนรู้ของ Model Teacher ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)							
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการ สนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)							
6	กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการ เรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา คุณภาพผู้เรียน							
7	กลยุทธ์ที่ 7 สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกต การสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการ จัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน							
8	กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษา ในวงกว้าง							
	เฉลี่ย							

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เรื่องกลยุทธ์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
และเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 5

แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อฉบับที่ 5 แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เรื่องกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัล				
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ของ Model Teacher ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
6	กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง		
		+1	0	-1
7	กลยุทธ์ที่ 7 สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกตการสอน ให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอนของครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน			
8	กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และ มีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 5

แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34.7000	.838	.802	.759
A2	34.7000	.838	.802	.759
A3	34.6667	1.126	.297	.831
A4	34.6333	1.275	.000	.839
A5	34.6667	1.126	.297	.831
A6	34.7000	.838	.802	.759
A7	34.6667	1.126	.297	.831
A8	34.7000	.838	.802	.759

ฉบับที่ 5
แบบบันทึกสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ.....
2. ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร (ร่างฉบับที่ 1)

ผู้วิจัยนำผลการสรุปกลยุทธ์จากการนำจุดแข็งมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอกกลยุทธ์เพื่อมาเสริมจุดแข็งและนำจุดอ่อนมาวิเคราะห์แล้วเสนอกกลยุทธ์

ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรต่อไป

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการ ดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนให้ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 7 สนับสนุนการนิเทศการสอน/สังเกตการสอนให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลยุทธ์ที่ 8 สนับสนุนให้ครูพัฒนางานวิจัยนวัตกรรมจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าสู่การพัฒนาการศึกษาในวงกว้าง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 6

แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 6 แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 6

แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อฉบับที่ 6 แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก				
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน				
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)				
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 6

แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34.6000	1.352	.369	.835
A2	34.5000	1.707	.000	.841
A3	34.5667	1.151	.904	.748
A4	34.5667	1.151	.904	.748
A5	34.5667	1.633	.014	.872

ฉบับที่ 6

แบบประเมินด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ มาก
 - 3 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อย
 - 1 หมายถึง ผู้ประเมินมีความเห็นว่ากลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ น้อยที่สุด
- โปรดใส่เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	ความเหมาะสม					ความสอดคล้อง					ความเป็นไปได้					ความเป็น ประโยชน์					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊ก																					
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน																					
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)																					
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน																					
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)																					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 7

แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 7 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ
ฉบับที่ 7
แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก**

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา				
2	การจัดทำแผนการให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา				
3	การสร้างทีมงานขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา				
4	ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสม				
5	มีคู่มือ เอกสารประกอบการดำเนินการที่ชัดเจน				
6	ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร				
7	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
8	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
9	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรม โครงการ				
10	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 7

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	43.4333	6.737	.866	.886
A2	43.4667	6.947	.596	.907
A3	43.4667	6.395	.831	.888
A4	43.4667	6.533	.770	.893
A5	43.4333	6.599	.937	.881
A6	43.2667	7.995	.554	.906
A7	43.2000	8.855	.000	.919
A8	43.4333	6.806	.831	.888
A9	43.2000	8.855	.000	.919
A10	43.4333	6.737	.866	.886

ฉบับที่ 7

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน

พนักงานราชการ

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับการปฏิบัติ

5

มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4

มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

3

มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย

1

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ด้าน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา						
2	การจัดทำแผนการให้ความรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา						
3	การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา						
4	ระยะเวลาในการดำเนินการมีความเหมาะสม						
5	มีคู่มือ เอกสารประกอบการดำเนินการที่ชัดเจน						
6	ความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร						
7	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
8	ลักษณะของกิจกรรมเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
9	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ						
10	สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ฉบับที่ 8

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงาน
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม กิจกรรม		หลังเข้าร่วม กิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
2. การสร้างทีมงานการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา						
3. ครูที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา						
4. ครูที่เข้าร่วมเวทียกย่องเชิดชูเกียรติชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ						
5. ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้างความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพครูด้านการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
รวมเฉลี่ย						

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 9

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
สถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 9 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตารางที่ 56 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ
ฉบับที่ 9 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
1	ผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏชาวบ้าน บุคลากรสถานประกอบการ หรือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาให้คำแนะนำ ในการออกแบบ จัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้ กิจกรรม หรือ นวัตกรรม	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
2	ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมใน การดำเนินกิจกรรมโครงการ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทาง เดียวกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงาน ครู ทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกัน มี เป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจ และเป้าหมายในการแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาร รูปแบบของกิจกรรมโครงการ	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
7	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	เกิดการพัฒนาวชิชาชีพครูด้วยการ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือ ผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ ร่วมกันได้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปล ความ
		1	2	3	4	5		
9	เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
10	ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.90	0.90	1.00	1.00	0.90	0.94	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบประเมินจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 9

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
สถานประกอบการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบประเมินระดับการปฏิบัติ
กลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การเชิญผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน บุคลากรสถาน ประกอบการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาให้คำแนะนำใน การออกแบบ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม หรือนวัตกรรม				
2	ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โครงการ				
3	การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อ ในทิศทางเดียวกัน				
4	ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู ทำงานเป็นเครือข่าย ร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน				
5	เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายในการ แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน				
6	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรม โครงการ				
7	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วย ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
8	เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้				
9	เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน				
10	ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 9

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
สถานประกอบการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	44.7000	1.734	.244	.757
A2	44.6667	1.885	.000	.767
A3	44.6667	1.885	.000	.767
A4	44.7333	1.099	.853	.647
A5	44.6667	1.885	.000	.767
A6	44.7000	1.459	.891	.688
A7	44.6667	1.885	.000	.767
A8	44.7333	1.099	.853	.647
A9	44.7333	1.099	.853	.647
A10	44.7333	1.651	.108	.807

ฉบับที่ 9

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
สถานประกอบการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน

พนักงานราชการ

ครูผู้ช่วย

ครู

ครูชำนาญการ

ครูชำนาญการพิเศษ

ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
กับสถานประกอบการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับการปฏิบัติ

5

มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4

มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

3

มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย

1

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ด้าน	ระดับการปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	ผู้เชี่ยวชาญ ปรชาชนชาวบ้าน บุคลากรสถานประกอบการ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาให้คำแนะนำในการออกแบบ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม หรือนวัตกรรม						
2	ผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ						
3	การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยม และมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน						
4	ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู ทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน						
5	เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
6	ความพึงพอใจที่มีต่อเนื้อหา สาระ รูปแบบของกิจกรรมโครงการ						
7	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ						
8	เกิดการพัฒนาวชิชาชีพครูด้วยการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ถือว่าทุกคนคือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้						
9	เกิดการร่วมมือ รวบรวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน						
10	ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ฉบับที่ 10

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนา
คุณภาพผู้เรียน

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม กิจกรรม		หลังเข้าร่วม กิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็ง ของ เครือข่ายและสร้างวัฒนธรรมแห่ง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
2. การจัดกลุ่มจากผู้ที่มีความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทาง เดียวกัน						
3. กลุ่มชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มี บุคลากรทางการศึกษา ตัวแทนสถาน ประกอบการ ราษฎ์ชาวบ้าน หรือผู้ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกลุ่ม						
4. ลักษณะของกิจกรรมเป็นการสร้าง ความเข้าใจส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ครูด้านการดำเนินงานชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
รวมเฉลี่ย						

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 11

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดย อาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 11 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดย
อาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

ตารางที่ 57 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ
ฉบับที่ 11 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
โดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1	การให้ความรู้และทักษะในพัฒนา ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ความหลากหลายของสื่อ เทคโนโลยี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	สื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ความพร้อมของระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
6	การสร้างความร่วมมือของ ครูผู้สอนในการป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดย อาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้ดิจิทัล แพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัล แพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.88	1.00	0.88	1.00	0.88	0.93	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการแก้ไข
ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) มีค่าดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่
ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 11

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกัน
แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning
Platform)

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบประเมินระดับการปฏิบัติ
สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning
Platform) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
1	การให้ความรู้และทักษะในพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)				
2	ความหลากหลายของสื่อเทคโนโลยี				
3	สื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้				
4	ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน				
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา				
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในการป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)				
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน				
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนา ผู้เรียน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 11

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกัน
แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม
(Digital Learning Platform)

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34.7000	2.148	.000	.898
A2	34.7000	2.148	.000	.898
A3	34.7667	1.220	.986	.820
A4	34.7000	2.148	.000	.898
A5	34.7333	1.651	.990	.840
A6	34.7667	1.220	.986	.820
A7	34.7333	1.651	.990	.840
A8	34.8000	1.200	.891	.843

ฉบับที่ 11

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกัน
แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม
(Digital Learning Platform)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

- ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการป้องกัน
แก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning
Platform)

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ
5	มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
3	มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
1	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ด้าน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	การให้ความรู้และทักษะในพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม						
2	ความหลากหลายของสื่อเทคโนโลยี						
3	สื่อที่ใช้มีความสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้						
4	ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน						
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา						
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)						
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ฉบับที่ 12
แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดย
อาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)

รายการประเมิน	จำนวนผู้ร่วมกิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม		หลังเข้าร่วมกิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)						
2. ครูที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
3. จำนวนผู้เรียนที่มีปัญหาได้รับการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
4. ครูผู้สอนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform) ในการป้องกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						
รวมเฉลี่ย						

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 13

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ
เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 13 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทาง
วิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ตารางที่ 58 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 13 แบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนา ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1	การให้ความรู้และแนวทางในการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	0	1	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
2	สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวม นำมาประมวล สรุป และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
4	การรักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก	1	0	1	1	1	0.80	สอดคล้อง
5	ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้	1	1	1	1	0	0.80	สอดคล้อง
6	มีการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	การเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.8	0.8	0.8	1.0	0.8	0.90	สอดคล้อง
		8	8	8	0	8		

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินระดับการปฏิบัติสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 13

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ
เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบประเมินระดับการปฏิบัติ
สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยมีเกณฑ์การ
ให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
2	สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิดวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการ พัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้				
3	ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวม นำมาประมวล สรุป และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์				
4	การรักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกบรรยากาศการสนทนา ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิง บวก				
5	ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วม สะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้				
6	มีการช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็น				
7	การเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์				
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการ สนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 13

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ
เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	34.3000	1.803	.749	.764
a2	34.3333	1.747	.704	.769
a3	34.2667	2.133	.422	.811
a4	34.2333	2.323	.277	.824
a5	34.4333	1.495	.789	.753
a6	34.2333	2.185	.541	.803
a7	34.3000	2.010	.470	.806
a8	34.3000	2.079	.384	.818

ฉบับที่ 13

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพ
เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

- ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนา
ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ
5	มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
3	มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
1	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการสนทนาทางวิชาชีพ เชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
2	สมาชิกร่วมกันสะท้อนคิดวิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้						
3	ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจะถูกรวบรวม นำมา ประมวล สรุป และปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์						
4	การรักษา ระดับ การมีส่วนร่วมของสมาชิก บรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก						
5	ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาร่วมสะท้อนคิดวิพากษ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้						
6	มีการช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคน แสดงความคิดเห็น						
7	การเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์						
8	ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนการสร้าง บรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ฉบับที่ 14

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม กิจกรรม		หลังเข้าร่วม กิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ การสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
2. ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายการสร้าง บรรยากาศสนทนาทางวิชาชีพเชิง วิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
3. ทักษะการสร้างบรรยากาศสนทนา ทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
4. ผู้เชี่ยวชาญปราชญ์ชาวบ้านหรือผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมสะท้อนคิด วิพากษ์สร้างบรรยากาศสนทนาทาง วิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
รวมเฉลี่ย						

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 15

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 15 แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ฉบับที่ 15

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่น่าเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
2	ความหลากหลายของการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
3	เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
4	ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา				
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
8	ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 15

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34.6333	.999	.876	.752
A2	34.6333	.999	.876	.752
A3	34.6667	.989	.592	.784
A4	34.6333	.999	.876	.752
A5	34.7000	.907	.605	.787
A6	34.6667	.989	.592	.784
A7	34.6333	1.344	-.060	.858
A8	34.6333	1.275	.106	.842

ฉบับที่ 15

แบบประเมินระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย
 ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ
 ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติกลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

คำชี้แจง ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ
5	มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4	มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก
3	มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย
1	มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ด้าน	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	การให้ความรู้และแนวทางในการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
2	ความหลากหลายของการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
3	เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
4	ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
5	ความพร้อมของระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในสถานศึกษา						
6	การสร้างความร่วมมือของครูผู้สอนในพัฒนาการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
7	ครูผู้สอนมีทักษะการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
8	ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ฉบับที่ 16

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์กลยุทธ์สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

รายการประเมิน	จำนวน ผู้ร่วม กิจกรรม (คน)	ผลสัมฤทธิ์จากกลยุทธ์				สรุปผล + สูง - ต่ำ ร้อยละ
		ก่อนเข้าร่วม กิจกรรม		หลังเข้าร่วม กิจกรรม		
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	
1. ความรู้เกี่ยวกับการใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
2. Model Teacher ที่มีใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
3. การพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น						
4. ความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						
รวมเฉลี่ย						

การหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ฉบับที่ 21

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
2. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
3. ฉบับที่ 21 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ตารางที่ 60 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ ฉบับที่ 21 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง					ระดับ ความ สอดคล้อง	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1	กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุ๊ก	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	สอดคล้อง

สรุป ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการ ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของ
ฉบับที่ 21
แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง :

ให้ผู้ประเมินเขียนเครื่องหมาย / แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 0 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 1 หมายถึง ประเด็นที่นำเสนอไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่	รายการประเมิน	ค่าความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงรุก				
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน				
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)				
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชิงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน				
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 21

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้าง
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AA1	34.6333	1.206	.528	.823
AA2	34.6000	1.421	.254	.850
AA3	34.6333	1.206	.528	.823
AA4	34.6333	1.137	.671	.802
AA5	34.6000	1.214	.789	.795

ฉบับที่ 21

แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้าง
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. ตำแหน่ง

 ครูจ้างสอน พนักงานราชการ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ

3. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**คำชี้แจง** ความหมายของเกณฑ์ค่าระดับคะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น

ระดับการปฏิบัติ

5

มีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4

มีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

3

มีระดับการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อย

1

มีระดับการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ (PLC)	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1	กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการบริหารจัดการและการทำงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงรุก						
2	กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน						
3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Learning Platform)						
4	กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการสนทนาทางวิชาชีพเชิงวิพากษ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เชียงบวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน						
5	กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนให้ครูใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก(Active learning) เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ว ๒๖๔

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระนอง

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

วิทยาลัย ฯ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันพุธที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๖๒๕

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา

ด้วย นายอำนวยการ นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

วิทยาลัย ฯ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันพุธที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนวยการ นवलจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๖๒๖๔



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

วิทยาลัย ฯ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๖๒๖๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

วิทยาลัย ฯ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๖๒๖๔



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ

ด้วย นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

วิทยาลัย ฯ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันพุธที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนวยการ นวลจันทร์)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๑๒๖๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ซึ่งงานวิจัยชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ทาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร พิจารณาแล้วว่า นายอภิชาติ เนินพรหม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัด วิทยาลัยเทคนิคชุมพร เป็นนักวิชาการที่เป็นผู้มีความรู้ ทักษะในการบริหารงานและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และขอเชิญท่านเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ที่.....๙๕ /๒๕๖๑.....วันที่.....๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง.....ขอเชิญเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้าแผนกวิชา/หัวหน้างานฯ

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ได้ดำเนินการจัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์

จึงขอเชิญหัวหน้าแผนกและหัวหน้างาน เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกลยุทธ์โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมสัมมนาตามวันเวลาที่กำหนด

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

รายชื่อผู้เข้าร่วม

การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

วันที่ 7 มีนาคม 2561 เวลา 09.00 - 15.00 น. ณ ห้องประชุมอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร

- | | | |
|------------------------|----------------|---|
| 1. นายวิวัฒน์ | ศรีบุญนาค | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระนอง |
| 2. นายวิจิต | วิเชียร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพไชยา |
| 3. ว่าที่ร้อยตรีนิพนธ์ | ภูพลับ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร |
| 4. ดร.วิทยา | นาควิเชียร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพหลังสวน |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีณชธร | รอบคอบ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ |
| 6. นายอภิชาติ | เนินพรหม | ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคชุมพร |
| 7. นางสาววรรณณา | ธนวรรณพงศ์ | หัวหน้าแผนกวิชาการบัญชี |
| 8. นางประภาวรรณ | เกษวิริยะการณ์ | หัวหน้าแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ |
| 9. นางสาวเบญจมาศ | พรหมสถิตย์ | หัวหน้าแผนกวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว |
| 10. นางณัฐวรรณ | แสงสวี่ | หัวหน้าแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ |
| 11. นางบำเพ็ญ | สามัคคี | หัวหน้าแผนกวิชาเลขานุการ |
| 12. นางสาวสุวรรณา | เจียมวิจิตรกุล | หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรและการสอน |
| 13. นางพิมพ์สิริ | อุ้มมาลา | หัวหน้างานบุคลากร |
| 14. นางสาวจีรา | แก้วกล้า | หัวหน้างานวางแผนและงบประมาณ |
| 15. นางภาวิณี | พรหมบางฉนวน | งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ |

ภาคผนวก ง

ประมวลภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ
เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ประมวลภาพ
การดำเนินงานตามกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อ
เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร







ภาคผนวก จ

การเผยแพร่งานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

การเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์

1. ผลการประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”
2. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ผ่านเว็บไซต์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
3. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” สู่อำเภอการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. การเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติการวิจัยด้านอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษาพัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่น ครั้งที่ 4 และเทคนิคสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ 9 : วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น
5. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร
6. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

1. ผลการประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของนายอำนาจ นวลจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

ตารางที่ 61 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

N = 49

เขต	ความถี่	ร้อยละ
วิทยาลัยเทคนิค	15	30.61
วิทยาลัยอาชีวศึกษา	11	22.45
วิทยาลัยการอาชีพ	8	16.33
วิทยาลัยสารพัดช่าง	7	14.29
วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	7	14.29
วิทยาลัยประมง	1	2.04
รวมทั้งสิ้น	49	100.00

จากตารางที่ 61 พบว่า สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค จำนวน 15 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 30.61 รองลงมา สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 11 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.45 สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพ จำนวน 8 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 16.33 สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยสารพัดช่าง จำนวน 7 คิดเป็นร้อยละ 14.29 สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี จำนวน 7 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 14.29 และสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยประมง จำนวน 1 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.04

การประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” เป็นการสอบถามความคิดเห็นของนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนด ค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ มาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”

ตารางที่ 62 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	N = 49		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ	4.88	0.34	มากที่สุด
2. ความชัดเจนของปัญหาและจุดมุ่งหมายการวิจัย	4.63	0.49	มากที่สุด
3. การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4.53	0.58	มากที่สุด
4. ผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้	4.88	0.33	มากที่สุด
5. รูปแบบของการรายงานผลงานวิจัยครบถ้วน ถูกต้อง	4.63	0.49	มากที่สุด
6. ข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน	4.67	0.47	มากที่สุด
7. กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้	4.92	0.28	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.73	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 62 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการเผยแพร่ผลงานวิชาการ เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในเดือนกรกฎาคม 2562 ในระบบสารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$, $S.D. = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงสามอันดับแรก ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.92$, $S.D. = 0.28$) รองลงมาได้แก่ หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ และผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.88$, $S.D. = 0.33$) และข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, $S.D. = 0.47$)

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะอื่น ๆ

-

ตัวอย่างแบบแสดงความคิดเห็น

แบบแสดงความคิดเห็น
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นต่อที่มีต่องานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ					
2	ความชัดเจนของปัญหาและจุดมุ่งหมายการวิจัย					
3	การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
4	ผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้					
5	รูปแบบรายงาน ผลงานวิจัยครบถ้วน ถูกต้อง					
6	ข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน					
7	กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้					

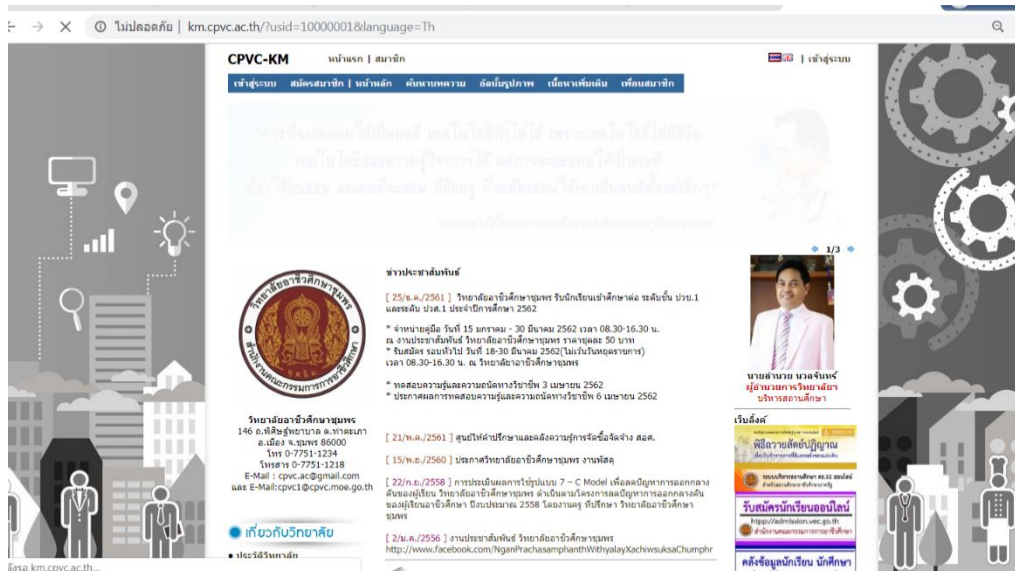
ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

สถานศึกษา

2. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ผ่านเว็บไซต์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร



3. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” สู่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายชื่อสถานศึกษาที่ตอบรับการเผยแพร่

1. วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาดิษฐ์
2. วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน
3. วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
4. วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
5. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร
6. วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
7. วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี
8. วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาท่าตูม
11. วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
12. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพัทลุง
13. วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
14. วิทยาลัยเทคนิคคนนทบุรี
15. วิทยาลัยเทคนิคระนอง
16. วิทยาลัยเทคนิคนครนายก
17. วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต
18. วิทยาลัยสารพัดช่างชุมพร
19. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่
20. วิทยาลัยการอาชีพคลองท่อม
21. วิทยาลัยเทคนิคสตูล
22. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ
23. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี)
24. วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา
25. วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา
26. วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง
27. วิทยาลัยการอาชีพเวียงสา
28. วิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา
29. วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี
30. วิทยาลัยอาชีวศึกษาลพบุรี

31. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร
32. วิทยาลัยพาณิชยกรรมเซตุน
33. วิทยาลัยการอาชีพขามเฒ่าบุรี
34. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา
35. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี
36. วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ
37. วิทยาลัยการอาชีพวังสะพุง
38. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช
39. วิทยาลัยการอาชีพกระบี่
40. วิทยาลัยสารพัดช่างกำแพงเพชร
41. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเพชรบุรี
42. วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต
43. วิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี
44. วิทยาลัยการอาชีพการอาชีพท้ายเหมือง
45. วิทยาลัยเทคนิคกระบี่
46. วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์
47. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา
48. วิทยาลัยการอาชีพการอาชีพหลังสวน
49. วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ ๗๕๒



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลงานวิจัย
๒. แบบตอบรับ

จำนวน ๑ ชุด
จำนวน ๒ ชุด

ด้วย นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าว ให้กับหน่วยงานของท่านเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป และเมื่อได้รับเอกสารเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาตอบกลับให้วิทยาลัยฯ ทราบด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนวยการ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก
ผู้ใช้ประโยชน์ บุคลากรวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก
ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

- ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้
- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ [Signature]
(นางศุภมาส พลนพคุณ)
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 เลขรับ 2769
 วันที่ 21 ต.ค. 2562
 เวลา 08.15 น.

ที่ ศธ ๐๖๓๔.๐๒/๘๘๕

วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน
 ถ.หัวตะพาน-บ้านขมิ้น ต.หนองแก้ว
 อ.หัวตะพาน จ.อำนาจเจริญ ๓๗๒๔๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ว๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ

จำนวน ๒ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่ง
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและ
 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้
 ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ
 ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้นำไปศึกษา
 และใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ
 ได้ตอบรับและส่งกลับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็น
 ประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

1. ผอ. ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
 ๒. เลขาฯ ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
 - ผอ. ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
 ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
 ๒. ๑๐๑.๑๐๑
 - ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
 ๑๐๑.๑๐๑

ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 โทรศัพท์ ๐ - ๔๕๕๒ - ๕๖๔๑
 โทรสาร ๐ - ๔๕๕๒ - ๕๖๔๒

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุนณา หงอสกุล)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน

๑๐๑
 ๑๐๑
 ๑๐๑

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาชุมพร

ผู้ใช้ประโยชน์

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษานและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ)

ลงชื่อ

(.....(นางสุนณา นงสฤต).....)

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง.....

สถานศึกษาผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหัวตะพาน



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ.....
วันที่ 25 ต.ค. 2562
เวลา..... 10.20 น.

ที่ ศธ ๐๖๑๕.๕/๑๕๕๓

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ๑
วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี
ถนนพหลโยธิน อำเภอเมืองสระบุรี
จังหวัดสระบุรี ๑๘๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๑๕.๑๗/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๒ ชุด

ตามที่ นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสระบุรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้ตอบรับและส่งกลับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๒๕๗๗ นอ.๑๕๗๗/๑๕๗๗

๑. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

- ๑๗.๑๕๗๗/๑๕๗๗

ขอแสดงความนับถือ

นายเจษฎาวิทย์ ตั้งเจริญวรคุณ

(นายเจษฎาวิทย์ ตั้งเจริญวรคุณ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสระบุรี

งานวิจัยที่สนับสนุนนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา ๒๕๕๑, ๒๕๕๕ และ ๒๕๕๖
โทร. ๐-๓๖๒๑-๑๑๒๒, ๐-๓๖๒๒-๒๒๒๙ โทรสาร ๐-๓๖๒๑-๒๐๙๖
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Saraburi๐๓
อีเมล : Saraburi03@vec.mail.go.th


๑๕๗๗
๑๕๗๗

แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ผู้ใช้ประโยชน์ คุณอุเทน ชื่นภักดิ์
ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ลักษณะการนำไปใช้คือ

- ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้
- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
 - ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
 - ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
 - ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
 - อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ 
(นางสาวชนัญญา โคนาบาล)
ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ..... 2181
วันที่..... 21 ต.ค. 2562
เวลา..... 17.57 น.

ที่ ศธ ๐๖๔๖.๑๑/ ๕๕๕

วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคใต้
ตู้ ปณ. ๙ ปณจ.ทุ่งตะโก
อ. ทุ่งตะโก จ. ชุมพร ๘๖๒๒๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ

จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่ นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ นั้น

วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้ตอบรับและส่งกลับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พิมพ์ ณ. ๑๐๑.๑๐๑
๑. เสนอชื่อโครงการ
- ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑
นางนวลจันทร์

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริพงศ์ เมินยเพ็ชร)

๒. พิมพ์
- ๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑.๑๐๑ ผู้อำนวยการวิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
นางนวลจันทร์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐๗๗ - ๖๓๐๓๔๐

โทรสาร ๐๗๗ - ๖๓๐๓๔๒

www.pfc.ac.th

E-mail: sarabaan@hotmail.com

๑๐๑
๑๐๑
๑๐๑

แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
 กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
 วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยี
 ผู้ใช้ประโยชน์ น.ส. อธิภาณุ วัฒนโชติ
 ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ อธิ
 (น.ส. อธิภาณุ วัฒนโชติ)
 ตำแหน่ง อธิ
 สถานศึกษา วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยี

ที่ ศธ ๐๖๔๖.๒ ๖๕๕



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ ๐๖๓๑
วันที่ 24 ต.ค. 2562
เวลา 10.42 น.

โดยมาด้วยเอกสารกระทรวงศึกษาธิการ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กองทัพอากาศ จ.ชุมพร ๘๖๒๒๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับ

จำนวน ๒ ชุด

ตามที่ นายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้ตอบรับและส่งกลับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. วอศ.ชุมพร

๑. เพื่อโปรดทราบ

วอศ.ชุมพรตอบรับ
1๐๓๖/๒๕๖๒

ขอแสดงความนับถือ

๒. ขอรับวิทยฐานะ

C. ๒๕๖๒

24 ต.ค. 2562
ผ่านอธิการ

โทร. ๐๗๗๐๑ ๑๕๕๑

โทรสาร. ๐๗๗๖๑ ๑๕๕๕

E-Mail : Chumpornate@hotmail.com

๐๖๓๑

อำนวยการ
จิมพร อู่พริ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

๑๓๑๕
๑๖๒๕
๑๖๓๕

แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร
ผู้ใช้ประโยชน์ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร
ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร" โดย นายอำนาจ นวจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

- ใช้เป็นกลไกในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ ดร.อำนาจ นวจันทร์
(ผู้อำนวยการ)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสมุทร



ที่ ศธ ๐๖๒๐.๑๐/๓๔๑๒

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ... ๒๔ ต.ค. 2562
วันที่... ๒๔. ๑๐. ๖๒
เวลา... ๐๘. ๑๕ น.

วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
๑๓๘ หมู่ที่ ๘ ถ.อาภากร ต.นาชะอัง
อ.เมือง จ.ชุมพร ๘๖๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชน จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒. แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง นายอานวย นวลจันทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ นั้น

ในการนี้วิทยาลัยเทคนิคชุมพร ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้ตอบรับและส่งกลับภาพพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

เรียน ผอ. วอท.ชุมพร จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑. เพื่อโปรดทราบ

วท. ชุมพร ทอ. ๖๒
ทพ.เผยแพร่งานวิจัย
๒. ขอขอบ วท.ชุมพร

ขอแสดงความนับถือ

(นายประทีป แป้นแก้ว)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

๐. แสงศรี
24 ต.ค. 2562

ฝ่ายบริหารทรัพยากร, งานบริหารงานทั่วไป, โทรศัพท์ ๐๗๗ - ๖๕๗ - ๐๔๔ ต่อ ๑๒๘, โทรสาร ๐๗๗ - ๖๕๗ - ๐๔๓ ต่อ ๑๐๓
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ AMS e-office : วิทยาลัยเทคนิคชุมพร.E-mail : technicalcp01@gmail.com

อ. นว
๐๗/๑๐/๖๒

แบบตอบรับการมอบหมายและใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
ผู้ใช้ประโยชน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย
เรื่อง "กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร" โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ศึกษามาใช้ในการนำไปใช้คือ

- ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้
- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ให้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ [Signature]
(.....(นามประณีต).....)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชุมพร
สถานศึกษา [Signature]



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๑/๑๖๐๐

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ... ๗๘๐๒
วันที่... ๒๒ ต.ค. ๒๕๖๒
เวลา... ๑๕.๕๖ น.

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

๒๐๗ หมู่ ๓ ตำบลหนองขา

อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

๒๐๑๗๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบตอบรับ

จำนวน ๒ ชุด

ตามที่ นายอานวย นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา วิทยาลัยฯ ได้ตอบรับ และส่งกลับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
 ๑. ระเบียบวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
 - ดร. ชลนที ชลนที
 รองอธิการบดี

ขอแสดงความนับถือ

(นายอานวย เติมขุนทด)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

๑๖ ต.ค. ๒๕๖๒
 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
 งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
 โทร. ๐ ๓๘๔๘ ๕๒๐๒ ต่อ ๑๗๒
 โทรสาร ๐ ๓๘๔๘ ๕๒๐๕
 Email : www.chontech.ac.th

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ผู้ใช้ประโยชน์ นายอานวย นวลจันทร์

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอานวย นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ นายอานวย นวลจันทร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
สถานศึกษา วท. ชุมพร

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา.....วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง.....

ผู้ใช้ประโยชน์.....นายชนินทร์ ตาววัน.....

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้ผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่นๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่นๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ.....

(นายชนินทร์ ตาววัน)

ตำแหน่ง หัวหน้างานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคโคกสำโรง



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๓/๑๕๖๖

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ๒๖๖๐
เลขที่ 2153
วันที่ 18 ต.ค. 2562

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ๒๖๖๐
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก
อ. เมือง จ. ชลบุรี ๒๐๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้ส่งบทคัดย่อผลงานวิจัย ของนายอำนวยการ นวลจันทร์ ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้ดำเนินการจัดทำผลงานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ให้กับ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี เพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ได้รับเอกสารเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. ๑๐๘-๑๐๘-๑๐๘
๑. ๑๐๘-๑๐๘-๑๐๘
- กอ. ชลบุรี ๑๐๘-๑๐๘-๑๐๘
พรช. อื่นๆ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพัทธนันท์ กุแก้ว)

๒. ๑๐๘-๑๐๘-๑๐๘
- ๑๐๘-๑๐๘-๑๐๘
๑๐๘-๑๐๘

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทรศัพท์ ๐-๓๘๒๗-๗๐๔๓ ต่อ ๑๑๘
โทรสาร ๐-๓๘๒๘-๖๑๑๐
อีเมล chonburio๓@vec.mail.co.th
ดร. จงจิรา

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ผู้ใช้ประโยชน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ



(นางพัทธนันท์ ภูแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
เลขรับ..... 2167
วันที่..... 21 พ.ค. 2562
เวลา..... 08.10 น.



ที่ ศธ ๐๖๓๕.๑๐/๒๓๖๖

วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๒๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ว๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาต่อไป ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยการอาชีพท่าตูม จึงขอส่งแบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว และจะนำเอกสารดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ที่ ๓๓๐.๑๐๑.๑๖๖

๑. เสนอเพื่อโปรดทราบ

- ดร. ท่าตูม ๓๐๓ ๓๖๖

ฉนวนกิมม

๒. เสนอ

- ๓๐๓ ๓๖๖ ๓๐๓ ๓๖๖

งานวิจัย พัฒนา นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐-๔๔๕๙-๑๒๒๓ ต่อ ๒๑๕

โทรสาร. ๐-๔๔๕๙-๑๗๖๙

ขอแสดงความนับถือ

(นางเอี่ยมนภา บุญจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าตูม

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาท่าตูม

ผู้ใช้ประโยชน์ บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาท่าตูม

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

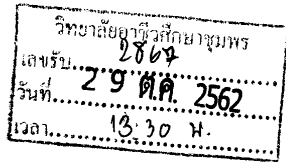
ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่นๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ

(..........)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
สถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาท่าตูม



ที่ ศธ ๐๖๒๐.๑/๒๖๕๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ ๑
วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

อ้างอิง หนังสือวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/ว.๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับ จำนวน ๒ ชุด

ตามที่ นายอำนวยการ นवलจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๕) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าวมายังวิทยาลัยฯ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี ได้รับผลงานวิจัยดังกล่าว ได้นำไปศึกษาและใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ(PLC) ของสถานศึกษา และส่งแบบตอบรับมาพร้อมหนังสือฉบับนี้แล้ว ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผอ. ๐๑๑.๑๑๑.๑๑๑.
๑. ๑๑๑.๑๑๑.๑๑๑.
- ๑๑๑.๑๑๑.๑๑๑.
๑๑๑.๑๑๑.๑๑๑.

ขอแสดงความนับถือ

(นายสิริวิชญ์ ธนเศรษฐวงศ์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

๒. ๑๑๑.๑๑๑.
- ๑๑๑.๑๑๑.๑๑๑.
๑๑๑.๑๑๑.

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์
โทร ๐-๗๗๒๓-๒๑๖๘, โทรสาร ๐-๗๗๒๓-๒๑๗๓
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Surattthani๑๑
URL : www.Srtc.ac.th/
E-MAIL : msrtc@hotmail.com

๑๑๑.
๑.๑๑๑.
๑.๑๑๑.๑๑๑.

**แบบตอบรับการเผยแพร่และใบรับรองการใช้ประโยชน์
กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร**

ชื่อสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

ผู้ใช้ประโยชน์ นายสิริวิชญ์ ธนเศรษฐวงศ์

ขอรับรองว่าได้นำผลงานวิจัย

เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาชุมพร
ลักษณะการนำไปใช้คือ

ข้าพเจ้าได้ศึกษาและได้นำผลงานวิจัย ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ดังนี้

- ใช้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของสถานศึกษา
- ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ
- อื่น ๆ (ระบุ).....

ลงชื่อ



(นายสิริวิชญ์ ธนเศรษฐวงศ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

สถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 63 ตารางแสดงจำนวน แบบตอบรับการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย

สถานศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การเผยแพร่ผลงานวิจัย ในระบบสารบัญ้ออิเล็กทรอนิกส์ ให้กับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	49	100
รวม	49	100

จาก ตารางที่ 63 พบว่า การเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในระบบสารบัญ้ออิเล็กทรอนิกส์ .สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการตอบรับการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ผลการวิจัยกลับมายังระบบสารบัญ้ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 49 สถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติการวิจัยด้านอาชีววะและเทคนิคศึกษาพัฒนานวัตกรรมเพื่อชุมชนและท้องถิ่น ครั้งที่ 4 และเทคนิคสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ ๑ : วิจัยสู่การพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น



5. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชุมพร



6. การเผยแพร่งานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ในการประชุมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ที่ ศธ ๐๖๔๒.๑๗/๒๕๖



วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายชื่อผู้เข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าว โดยการนำเสนอผลงานวิจัยให้กับคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาของท่าน ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

รายชื่อผู้เข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานวิจัย
เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”
โดยนายอำนาจ นวลจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
วันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ณ วิทยาลัยการอาชีพท่าชนะ

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	พ.อ.ดร. นวลจันทร์ นวลจันทร์	ผอ.	๑๗.3		
๒	นางสมิลาพร นวลจันทร์	ผอ. กศ.๑	-		
๓	นาย นันทวัฒน์ นวลจันทร์	ผอ. กศ.๑	-		
๔	นาย นพคุณ นวลจันทร์	ผอ. กศ.๑	-		
๕	นาย พงษ์ชัชวาล นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๖	นาย วิวัฒน์ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๗	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๘	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๙	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๐	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๑	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๒	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๓	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๔	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๕	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๖	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๗	Jonah Delas Santos	Jonah	-		
๑๘	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๑๙	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๐	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๑	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๒	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๓	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๔	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๕	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๖	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๗	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๘	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๒๙	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		
๓๐	นาย นพคุณ นวลจันทร์	อ. วิชาช่าง	-		

ที่ ศช ๐๖๔๒.๑๗/๒๕๖๓

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง
จังหวัดชุมพร ๘๖๐๐๐

๑. กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพกระบี่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายชื่อผู้เข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายอำนาจ นวลจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๒) เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๓) เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ๔) เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร และเพื่อเป็นผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาเลื่อน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพรขอเผยแพร่ผลงานวิจัยดังกล่าว โดยการนำเสนอผลงานวิจัยให้กับคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถานศึกษาของท่าน ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๑.๓๐ น. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอำนาจ นวลจันทร์)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ฝ่ายวิชาการ

โทร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

โทรสาร. ๐๗๗-๕๑๑๒๓๔

E-Mail : cpvc.ac@gmail.com

รายชื่อผู้เข้าร่วมรับฟังการนำเสนอผลงานวิจัย
เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”
โดยนายอำนาจ นวลจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร
วันที่ 26 กรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยการอาชีพกระบี่

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะ	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวิเชียร นวลจันทร์	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ		
2	นายวิเชียร วิเศษกิจวัฒน์	รองผู้อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ		
3	นางอรุณ คณิกา	สามัญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ		
4	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
5	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	ครู			
6	นางสุวิภา นวลจันทร์	ครู			
7	นางสาวกมลทิพย์ เรืองศรี	ครู			
8	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
9	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
10	น.ส.ศุภิษา นวลจันทร์	ครู			
11	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
12	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	ครู			
13	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
14	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	ครู			
15	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
16	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	ครู			
17	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	ครู			
18	นายวิเชียร นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
19	นายวิเชียร นวลจันทร์	อ.ค.บ.การบ.			
20	นายวิเชียร นวลจันทร์	อ.ค.บ.การบ.			
21	นางสาววิไลวรรณ นวลจันทร์	อ.ค.บ.การบ.			
22	น.ส. นวลจันทร์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
23	น.ส. นวลจันทร์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
24	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
25	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
26	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
27	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
28	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			
29	นางสาวกมลทิพย์ นวลจันทร์	อ.ค.บ.			

ผลการประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ของนายอำนาจ นวลจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ในการประชุมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

ตารางที่ 64 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

$n = 58$

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ	29	50.00
วิทยาลัยการอาชีพกระบี่	29	50.00
รวมทั้งสิ้น	58	100.00

จากตารางที่ 64 พบว่า สถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเป็น วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ คิดเป็นร้อยละ 50.00 และวิทยาลัยการอาชีพกระบี่ คิดเป็นร้อยละ 50.00

การประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม โดยแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยกำหนด ค่าเฉลี่ยดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ มาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	N = 24		
	(\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ	4.81	0.40	มากที่สุด
2. ความชัดเจนของปัญหาและจุดมุ่งหมายการวิจัย	4.41	0.50	มาก
3. การศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4.33	0.60	มาก
4. ผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้	4.81	0.40	มากที่สุด
5. รูปแบบของการรายงานผลงานวิจัยครบถ้วน ถูกต้อง	4.50	0.50	มากที่สุด
6. ข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน	4.53	0.50	มากที่สุด
7. กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ได้	4.90	0.31	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.61	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 65 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการเผยแพร่ผลงานที่มีต่องานวิจัย “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร” ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ได้แก่ หัวข้อเรื่องการวิจัยมีความน่าสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.40$) และผลงานวิจัยสามารถนำไปอ้างอิงและใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.40$) รองลงมาได้แก่ ข้อมูลในเอกสารงานวิจัยมีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.50$) และรูปแบบของการรายงานผลงานวิจัยครบถ้วน ถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.50$)

ข้อคิดเห็น/เสนอแนะอื่น ๆ

ควรนำเสนอผลงานวิจัยอีกหลาย ๆ แห่ง เพื่อเผยแพร่ให้กับวิทยาลัยอื่น ๆ ได้รับทราบให้เป็นแนวทางในการดำเนินผลงานวิจัยต่อไป

การนำเสนอผลงานวิจัย
เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร”
วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะและวิทยาลัยการอาชีพกระบี่



วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ



วิทยาลัยการอาชีพกระบี่





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นายอำนาจ นวลจันทร์
 ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา
 สังกัด : วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 กระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษา

ปริญญาโท

ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ครุศาสตร์มหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ปริญญาตรี

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต

วิทยาลัยเทคโนโลยี วิทยาเขตเทเวศร์

อนุปริญญาตรี

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2527 ตำแหน่ง ครู 2	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2531 ตำแหน่ง อาจารย์ 1	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2539 ตำแหน่ง อาจารย์ 2	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2548 ตำแหน่ง ครู	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2549 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพท่าแซะ
พ.ศ. 2550 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2551 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการอาชีพกระบี่
พ.ศ. 2552 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคระนอง
พ.ศ. 2553 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยสารพัดช่างตรัง
พ.ศ. 2554 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	สถานที่ทำงาน วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

ผลงานดีเด่นด้านการบริหารสถานศึกษา

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลสถานศึกษาที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์กำลังคนอาชีวศึกษาตามเกณฑ์การประเมิน 100 เต็มประจำปีการศึกษา 2557
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลเชิดชูเกียรติสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย ยาเสพติดและอบายมุข ประจำปี 2557
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลการดำเนินการบ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาแบบครบวงจร ระดับดีเด่น 5 ดาว ประจำปีการศึกษา 2557
4. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลการดำเนินศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการในสถานศึกษา ระดับดีเด่น 5 ดาว ประจำปีการศึกษา 2558
5. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลการดำเนินศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษา ระดับดีเด่น 5 ดาว ระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2557-2558-2559-2561 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 สถานศึกษาด้านแบบตามภารกิจที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ในการประชุมวิชาการ การลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2559 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 สถานศึกษาด้านแบบตามภารกิจดำเนินงานตามสภาพบริบทของสถานศึกษา ในการประชุมวิชาการ การลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2559 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
8. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่รางวัลสถานศึกษาด้านแบบการลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน ประจำปีการศึกษา 2560 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
9. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับเกียรติบัตรสถานศึกษาด้านแบบตามภารกิจเยี่ยมบ้านหอพัก บ้านเช่าและที่อยู่อาศัยของผู้เรียนอาชีวศึกษา โครงการลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนอาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
10. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับโล่และเกียรติบัตร สถานศึกษา 1 ใน 28 สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นในการเพิ่มปริมาณผู้เรียน ประจำปีการศึกษา 2560 จากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
11. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ได้รับรางวัล ออมดี สายอาชีวศึกษา การประกวดธนาคารโรงเรียน กิจกรรมส่งเสริมการออม ประจำปี 2560-2561
12. วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร มีผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษา อยู่ในระดับดีมาก มีคะแนนเป็นอันดับ 1 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2561

ผลงานดีเด่นของผู้วิจัย

1. นายอำนาจ นวลจันทร์ ได้รับรางวัลโล่พระราชทานเกียรติคุณ ลูกที่มีความกตัญญู กตเวทีย่างสูงต่อแม่ ในโอกาสวันแม่แห่งชาติประจำปี 2558
2. นายอำนาจ นวลจันทร์ ได้รับโล่รางวัลผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา ตามโครงการผู้บริหารดีศรีอาชีวศึกษา ประจำปี 2562