

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกตึ๊ดไป : กรณีศึกษา โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

1.2 ขอบข่ายและกระบวนการบริหารสถานศึกษา

#### 2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

2.4 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา

#### 3. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกตึ๊ดไป

3.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้

3.2 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.4 แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.5 ยุคความปรกตึ๊ดไป

#### 4. บริบทพื้นที่โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

4.3 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยภายในประเทศ

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เช่นเดียวกับสถานศึกษาไม่เป็นนิติบุคคล ส่วนอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นในฐานะนิติบุคคลกำหนดไว้ในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษา ใช้จ่ายและจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมสถานศึกษาที่ไม่จัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา ดังนั้นผลของการจัดการศึกษาจะเป็น เช่นใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีขอบเขตภารกิจในการบริหาร และจัดการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

### 1.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

#### ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างออกไป ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 18) ได้ให้ความหมายของการบริหาร สถานศึกษาว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจน ซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของ

สัมมา รัตนิชย์ (2560 : 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีกรวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครติพิงศ์ (2561 : 1478) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้เกิดบุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

นฤมล คูหาแก้ว (2563 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เทย์เลอร์ (Frederick Taylor. 1916 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และ 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

กรีนวูด (Greenwood. 1965 : 74-75) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่าเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่าง ๆ รวมถึงประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ไซมอน (Herbert A. Simon. 1966 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผน การร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน

เดรกเกอร์ (Peter F. Drucker. 2005 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย

1. การทำงานหรือการดำเนินงานหรือกิจกรรม
2. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือทรัพยากรการบริหาร ซึ่งมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์
3. เป็นการทำงานให้สำเร็จ หรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้

### ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สำหรับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาพบว่า มีนักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างออกไป ดังนี้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์, 2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สัมมา ธรนิษฐ์ (2560 : 94) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง และมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

นฤมล คูหาแก้ว (2563 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการจัดการศึกษา ด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่มีความสำคัญในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาของคนในองค์กร มีการบริหารจัดการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 1.2 ขอบข่ายและกระบวนการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจำเป็นจะต้องมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา และระดับของการจัดการศึกษา แต่ส่วนมากมักจะคล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันในรายละเอียดของหน้าที่ในแต่ละภารกิจ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีการจัดแบ่งขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสร้างกระบวนการทำงานในการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด

### ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาซึ่งมีนักการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างออกไป ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 14) ได้กำหนดขอบข่ายงานที่สถานศึกษา ต้องปฏิบัติไว้ 6 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารกิจการนักเรียน 4) งานธุรการ การเงิน 5) งานอาคารและสถานที่ และ 6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่าย และภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง สถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการบริหารด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ในขณะเดียวกันต้องให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องกำหนดเป้าหมายของตนเองในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข ณ ระดับใด ระดับหนึ่ง อาจแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษา

ฮอย และ มิสเกล (Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. 2001 : 437 - 438) ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริหารว่าก่อให้เกิดความสามารถทางวิชาการในการสร้างความรู้ มีผลผลิตดีเยี่ยมทำให้เกิดประชาคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากการแสวงหาใฝ่ความเป็นเลิศทางวิชาการยังเป็นการทำงานอย่างคุ้มค่า คุ้มค่าเงิน หรือมีประสิทธิภาพรู้จักใช้ทรัพยากรอย่าง



ฉลาด และเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach : W.S.A.) ซึ่งได้รับการส่งเสริมให้นำมาใช้ในโรงเรียน และผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้การพัฒนาโรงเรียน และผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบดำเนินไปด้วยความราบรื่น คือผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีกิจกรรมที่สำคัญที่ต่อบริหารจัดการอยู่ 3 ประการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ และกิจกรรมโรงเรียนหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และชุมชนที่แวดล้อม โรงเรียนอยู่ผู้บริหาร และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำความเข้าใจเนื้อหาโดยภาพรวมของการพัฒนาทั้งระบบ (W.S.A.) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้โรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ด้านที่ 2 การจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทหน้าที่ของบุคลากรใน โรงเรียนที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ตามหลักการ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำภาคเรียน ประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ

ด้านที่ 4 การจัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรใน โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาร่วมในกระบวนการเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้สู่ชุมชนให้มีส่วนร่วม

#### **กระบวนการบริหารสถานศึกษา**

สำหรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาจากการศึกษาพบว่า มีนักการศึกษา และนักวิจัยได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังนี้

อนุศักดิ์ คงทน (2556 : 9) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ว่า จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ ของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อที่ว่า "POSDCoRB" กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดการในต้นยุคของศาสตร์การบริหาร ซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

P - Plainning	หมายถึง การวางแผน
O - Organizing	หมายถึง การจัดองค์การ
S - Staffing	หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
D - Dircecting	หมายถึง การสั่งการ
Co – Coordinating	หมายถึง ความร่วมมือ
R - Reporting	หมายถึง การรายงาน
B - Budgeting	หมายถึง งบประมาณ

สัมมา วรรณิษฐ์ (2560 : 94) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารการศึกษาเข้ามาใช้ในวงการศึกษ ประกอบด้วย การตัดสินใจการวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารงานทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย การบริหารที่ดีจะช่วยให้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่น มีระบบไม่สับสน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจ นั้นมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารตัดสินใจไม่ถูกต้อง การดำเนินการในขั้นต่อไปจะเกิดปัญหาและอุปสรรคตามมา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีแนวคิด และข้อมูลครบถ้วนในการตัดสินใจ และอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการบริหารงาน ซึ่งมีหลักการบริหารสถานศึกษาดังนี้ 1. การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน 2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน 3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน 4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า 5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม และ 6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ (Dircecting) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการทำงาน

คูนท์ และ โอคอนเนล (Koontz and Odonell, 2001 : 297) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร การศึกษาไว้ว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Function) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การ ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณา การเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำ ในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีขอบข่าย วิธีการ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาแต่ ละที่ ด้วยการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการศึกษานิเทศก์ จึงได้ขอบข่าย การบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง โดยจำแนกเป็น 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

## 2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) เป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จในการพัฒนา สถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

### 2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถ องค์กรในการเรียนรู้ (Thompson and et al. 2004 : 139) เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มา ประยุกต์ใช้โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรน่าจะไม่เหมาะสมและ ถูกต้อง แท้จริงแล้ว โรงเรียนมีความเป็นชุมชนมากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็นองค์กรกับ ชุมชนมีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความ



ผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนจะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบฉีกกำลังในการปฏิบัติงานมุ่งสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Sergiovanni, 1994 : 23-26) จากการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาจากฐานความเชื่อที่ว่า หากสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีเพื่อปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ของตัวบุคคลและขององค์กรแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและใช้ศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ Peter Senge ได้เป็นผู้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนและครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงยิ่งขึ้น โดยมีแนวคิดเบื้องต้นว่า หน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทุกระดับที่ร่วมมือร่วมใจกัน ส่งเสริมศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ตามระดับคุณภาพที่ปรารถนา การสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ก็คือการทำให้นักในองค์กรรู้จักการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้นได้ รวมทั้งร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้บนพื้นฐานของการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาแนวคิดนี้ ได้รับการพัฒนานำมาใช้ในการประเมิน โรงเรียนต่าง ๆ ในสหรัฐเพื่อพัฒนาให้กลายเป็น โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (นวลลออ พลรักษา, 2561 : 17 - 18)

สำหรับการเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning community) ผู้บริหารสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนคนอื่น นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้น ความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level) ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอนและผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการดูแลแนะนำ การเรียนของนักเรียนที่บ้าน รวมทั้งให้การสนับสนุนครูและผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจ เอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้

วิจารณ์ พานิช (2555 : 134) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) หรือ PLC ว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนาน และเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมา

เป็นห้องทำงาน เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project – Based Learning)

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560 : 36-37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า มีประโยชน์ต่อครู เพราะ 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิด ต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน 3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว 4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเอง ทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ PLC ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และ 8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า

“ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนในใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถ บริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงาน วิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผล สูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของ ชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการ เรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ เรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกัน ของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และ พัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการ ขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการ เกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษา การจัด PLC เป็นกลุ่มของ โรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อน ร่วมกันเชิงวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้ สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการ เปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ



สถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ รัฐจัดให้มีชุมชนแห่ง การเรียนรู้เชิงวิชาชีพชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

ด้านความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากผลการศึกษาของ ฮอร์ดและรอย (Hord and Roy. 2003 : 33) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูผู้สอน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครูเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของ โรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริงจนเกิดความรู้สึก ว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้าน เนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่ จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ วิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเชิงวิชาชีพ เพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญ กำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อ เปรียบเทียบกับ โรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความ ผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับ โรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือ มีความแตกต่างด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

นอกจากนี้ ยังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

ฮอร์ด (Hord M. Shirley. 1997 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยประโยชน์ ต่อครูผู้สอน และประโยชน์ต่อนักเรียน ดังนี้



## 1. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- 1.1 ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- 1.2 เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
- 1.3 รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ โดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- 1.4 รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า พลังการเรียนรู้ (Powerful learning) ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของคุณมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งคุณไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- 1.5 เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- 1.6 รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้นส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของคุณได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
- 1.7 เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้นและลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- 1.8 มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- 1.9 มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- 1.10 มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

## 2. ประโยชน์ต่อนักเรียน

- 2.1 ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- 2.2 อัตราการขาดเรียนลดลง
- 2.3 มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- 2.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

2.5 มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

คูโฟรี (DuFour. 2004 : 6-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพไว้ว่า ในมิติของสภาพแวดล้อมใน โรงเรียนที่จำเป็นต่อการสอนทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการสอนทักษะชีวิตและทักษะการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) หรือ PLC และเมื่อโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพภายในโรงเรียน จะพัฒนาจนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ฝังลึกในโรงเรียนต่อไป

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเกิดจากการนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียน รวมทั้งยกระดับคุณภาพขององค์กรให้สูงขึ้น โดยนำมาเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการระบบการทำงานภายในสถานศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ สถานศึกษาที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดการขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีส่วนร่วม นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทางการเรียนรู้มากขึ้น ครูผู้สอนมีชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ร่วมในการทำงาน และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

## 2.2 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) พบว่ามีนักการศึกษา และนักวิจัยที่ใช้คำเรียกหลายคำด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” โดยในการวิจัยครั้งนี้ ใช้คำว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ตามที่ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. 2558 : 404) ซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้คำนิยามและความหมายที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างออกไป ดังนี้

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558 : 404) ได้บัญญัติความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555 : 139) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันในวงจรของการทำงานร่วมกัน เพื่อการบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หรือ PLC จึงเป็น

กิจกรรมที่ซับซ้อน (complex) มีหลากหลายองค์ประกอบ และต้องอาศัยการนิยามจากหลากหลายแง่มุม โดยแง่มุมที่สำคัญของ PLC เน้นที่การเรียนรู้มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุด และตั้งคำถามเกี่ยวกับต่อสภาพปัจจุบันหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 26) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำ เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพ การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2560 : 64) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในชุมชน

จิตลดา หนูคอนทราย (2562 : 15) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมมือร่วมพลังของครู เพื่อทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน มีการทำงานและวางเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครู

วคินี รุ่งเรือง (2562 : 38) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า คือการรวมตัวของกลุ่มครูและบุคลากรในโรงเรียนหรือในเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นชุมชนและสถานที่ที่บุคลากรในชุมชนจะสามารถเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน

สุภัทรา สภาอัคร์ (2562 : 34) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า กลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือร่วมใจ ในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปัน

ประสบการณ์เพื่อหาวิธีการและแนวทางแก้ไขอันก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

ฮอร์ด (Hord. 1997 : 1) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าเป็นการปฏิบัติการในห้องเรียน ไปสู่ชุมชนหรือนำบุคลากรในชุมชนมาสู่โรงเรียนเพื่อช่วยพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือช่วยให้นักเรียน ครู และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

แมคลาฟลิน และทัลเบิร์ต (McLaughlin, & Talbert. 2006) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าเป็นการร่วมมือร่วมพลังของครูในการทำงาน เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน

คูโฟรี (DuFour. 2004 : 4-8) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ว่า PLC ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วย ให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอนรวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนจะต้องมุ่งมั่น การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

คูโฟรี และคณะ (DuFour and others. 2010 : 9-14) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพว่าเป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือร่วมใจ ในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อพัฒนาวิชาชีพในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยเน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในโรงเรียน

### 2.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิจัย ได้กล่าวถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 28-29) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development) 3) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities) 4) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) 5) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน (Supportive & shared Leadership) 6) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) และ 7) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560 : 21) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม 2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ 3) วิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกัน 4) การสนับสนุนในโรงเรียน และ 5) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จิตลดา หนูคอนทราย (2562 : 26) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) 3) การเป็นผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) และ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities)

วคินี รุ่งเรือง (2562 : 40) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ บรรทัดฐาน ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน และความเป็นผู้นำร่วมกัน 2) มีการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเรียนรู้ของครูทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่ม 3) มีการค้นหาแนวทางการดำเนินงาน วิธีปฏิบัติที่ดี มีเงื่อนไขที่สนับสนุนการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน 4) มีความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 5) มีการสะท้อนผลการทำงานและการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติ

วันทนา สมภักดี (2563 : 110) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development) 5) ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities) และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล และคณะ (2564 : 109) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน 3) ร่วมกันวางเป้าหมายและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) การร่วมมือร่วมพลัง 5) การสนับสนุนการจัดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคคล และ 6) การสะท้อนผลการปฏิบัติ



พีระ รวดเร็ว (2565 : 9) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 2) การร่วมมือรวมพลัง (Collaborative) 3) การเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน (Expert Advice and Study Visit) 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and professional development) 5) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

เวสซิโอและคณะ (Vescio and et al. 2008 : 80-91) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือ 2) เน้นการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การให้อำนาจกับครู และ 4) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู

เคาซิล (Council. 2009 : 8) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ของนักเรียน 2) การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การทำงานเป็นทีมร่วมกัน 4) ความสามารถในการทำงานของครู 5) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 6) การพัฒนาวิชาชีพ และ 7) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คูโฟรี และคณะ (DuFour and et al. 2010 : 9-14) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning) 2) การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) 3) การสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Collective Inquiry) 4) มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation) 5) การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และ 6) การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)

ฮาร์ดและคณะ (Hord and et al. 2010 : 21) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership) 2) การสร้างสรรค์การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Creativity) 3) การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) 4) การมีเงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions) 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติ (Shared Personal Practice)

ฮัสซันและคณะ (Hasson and et al. 2018 : 1449) ได้เสนอองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และภารกิจร่วม (Shared Vision and Mission) 2) ภาวะผู้นำร่วมและผู้นำเชิงสนับสนุน (Leadership Sharing and Supportive Leadership) 3) การเรียนรู้และปรับประยุกต์ (Collective Learning and Learning Application) 4) การแลกเปลี่ยนการปฏิบัติ (Personal Practice Sharing) และ 5) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้ดังตาราง

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

องค์ประกอบหลัก		วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557:28-29)	กรองกาญจน์ นนแพร์ (2560 : 21)	จิตตดา หนูดอนทราย (2562 : 26)	วศินี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สมภักดี (2563 : 110)	กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกูล (2564 : 110)	พีระ ราวเร็ว (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9- 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
การมีภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)	ภาวะผู้นำและการสนับสนุนร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	10	
	การสนับสนุนในโรงเรียน (Supportive structure)		✓			✓								3	
	สนับสนุน ใจกว้างใจ ความเคารพ ซึ้งกันและกัน (Mutual trust, respect and support)							✓							1
	การมีเงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Conditions)	✓			✓								✓	✓	4

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		วรัถกษณ์ ชูกำเนิด (2557:28-29)	กรองกาญจน์ นานแพร์ (2560 : 21)	จิตตดา หนูดอนทราย (2562 : 26)	วคิตี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สัมภักดี (2563 : 110)	กุดชนกนันทน์ ทรน โขติจิกเกื้อกูล (2564 : 110)	พีระ ราวตรี (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9– 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)	การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	10
	การรวมตัวของสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญ (Inclusive membership, including support staff)									✓				1
การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and development)	การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and development)	✓		✓			✓	✓	✓	✓			✓	7

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		วรัถกษณ์ ชูกำเนิด (2557:28-29)	กรองกาญจน์ นานแพร์ (2560 : 21)	จิตตดา หनुตอนทราย (2562 : 26)	วศินี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สมภักดี (2563 : 110)	กุดชนกนันทน์ ทรน โขติกิจเกื้อกูล (2564 : 110)	พีระ รวดเร็ว (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9– 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
การเรียนรู้ และการ พัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)	เน้นการเรียนรู้ (Focus on Learning)				✓						✓			2
	มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Orientation)										✓			1
	การสร้างสรรค์การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Creativity)		✓									✓		2
	การเรียนรู้ระดับมืออาชีพทั้งบุคคลและกลุ่ม (Individual and collective professional learning)					✓	✓		✓					3

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		วรัถกษณ์ ชูกำเนิด (2557:28-29)	กรองกาญจน์ นานแพร์ (2560 : 21)	จิตตดา หनुคอนทราย (2562 : 26)	วศินี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สมภักดี (2563 : 110)	กฤษณกมลันท์ รัตน โขติกิจเกื้อกูล (2564 : 110)	พีระ ราวตรี (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9– 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
การเรียนรู้ และการ พัฒนาวิชาชีพ (ต่อ)	การสะท้อนผลการทำงาน (Result Orientation)				✓		✓				✓			3
	การสะท้อนผลการสืบเสาะ เชิงวิชาชีพ	✓												1
	การปรับปรุงพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง				✓						✓			2



ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		วรัถกษณ์ ชูกำเนด (2557:28-29)	กรองกาญณ์ นานแพร์ (2560 : 21)	จิดดดา หนูดอนทราย (2562 : 26)	วคิตี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สัมภคิตี (2563 : 110)	กุดจนกันันท์ ฒน โฆดิดจิกเกื้อกุด (2564 : 110)	พีระ ราวดเร็ว (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9– 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures)	การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures)	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓			7
	ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities)	✓		✓		✓								3
การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) (ต่อ)	การเปิดกว้างเครือข่ายและความร่วมมือ (Openness, networks and partnerships)						✓	✓						2
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติ (Shared Personal Practice)											✓	✓	2

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		วรัถกษณ์ ชูกำเนิด (2557:28-29)	กรองกาญจน์ นานแพร์ (2560 : 21)	จิตตดา หงุดอนทราย (2562 : 26)	วศินี รุ่งเรือง (2562 :40)	วันทนา สัมภักดี (2563 : 110)	กฤษณกมลันท์ ธน โขติกิจเกื้อกูล (2564 : 110)	พีระ ราวตรี (2565 : 9)	Vescio และคณะ (2008:80-91)	Council (2009 : 8)	DuFour และคณะ(2010:9– 14)	Hord และคณะ (2010 : 21)	Hasson และคณะ (2018)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
การสร้าง วัฒนธรรม	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ งาน	✓	✓											2
ความร่วมมือ (Collaborati ve Cultures) (ต่อ)	มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collaboration focused on learning)				✓				✓	✓				3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จากเอกสาร แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จะเห็นได้ว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership)

ปภาวี พิพัฒน์ลักษณะ (2557 : 8) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมว่า ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ได้รับการสนับสนุนให้ มีบทบาทสำคัญในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ศรสวรรค์ เพชรมี (2558) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมว่าการ สนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม คือการที่ครูและผู้บริหารมีความพยายามในการประสานความ ร่วมมือระหว่างกันเป็นการเติมเต็มภาวะผู้นำของทุกคนในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งภาวะ ผู้นำในบริบทของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหาร ไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือ และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียน ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

ฮอร์ด(Hord. 1997: 14-17) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน เรียนรู้กระบวนการทำงาน ตัดสินใจ ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษากระจายอำนาจให้ครูได้ตัดสินใจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำ

สัมมา ธนินิธย์ (2556 : 249) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมว่า การใช้ อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำ จึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ และหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่ เป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ให้กำลังใจกัน การประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีการกระจาย อำนาจความเป็นผู้นำ เปิดโอกาส และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

## องค์ประกอบที่ 2 การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 29) กล่าวถึงการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์เชิงวิชาชีพ ร่วมกัน จีโอวานี คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน ฮอร์ดคือ การมองเริ่มจากผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน เหนี่ยวนำซึ่งกันสู่ความเป็นวิสัยทัศน์ร่วม

ศรสวรรค์ เพชรมี (2558) กล่าวถึงการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า ด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ กระบวนการพัฒนา และการได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยผ่านระบบค่านิยม และความเชื่อในโรงเรียน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชื่อที่มีร่วมกันว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจร่วมกัน และมองไปทิศทางเดียวกันในการสร้างเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวถึงการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า เป็นการมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน

กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560 : 17) กล่าวถึงการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาของผู้เรียนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญ ส่งเสริมริเริ่มวิธีการ และสิ่งใหม่ ๆ สร้างวัฒนธรรม และมีการร่วมมือกันในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอนสิ่งใหม่ ๆ และมีการร่วมมือในการช่วยเหลือ นิเทศการเรียนการสอน และส่งเสริมการยอมรับ และให้เกิดซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) หมายถึง การมีค่านิยม เป้าหมายในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไปในทิศทางเดียวกัน คือการเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

## องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 31) กล่าวถึงการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของครู โดย การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญา

เป็นฐาน การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ และการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริง จิตปัญญาศึกษา การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคล

2. กลุ่มมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน ในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ร่วมเรียนรู้ และพัฒนาทั้งงานและตนเอง มั่นจัดการความรู้ตนเอง และชุมชน ประเมินผลการปฏิบัติ ในการสะท้อนข้อมูลในการพัฒนาลงมือทำแล้วร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นหรือสะท้อน การเรียนรู้ (Reflection) สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนางานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ พัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการสอนของตนเอง สร้างนิสัยที่ดีใน รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต มีจิตสำนึกการฝึกตน มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพ ไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 8) กล่าวถึงการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพว่า การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพเป็นการเรียนรู้และปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

จิตลดา หนูคอนทราย (2562 : 32) กล่าวถึงการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพว่า เป็นการที่ บุคลากรครูได้มีโอกาสเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ร่วมกัน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน และเป็นการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อ พัฒนาตนเองจากข้างในหรือวุฒิภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

วันทนา สมภักดี (2563 : 114) กล่าวถึงการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพว่า เป็นการเรียน ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อ การเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) หมายถึง การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน พัฒนาวิชาชีพโดย เปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานและ พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557 : 43) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือว่า เป็นกลุ่ม สร้างสรรค์ ทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหาร โดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจาก ค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อ และประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกัน โดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ ที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์”

การตัดสินใจร่วม ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วมความรับผิดชอบร่วม ข้อตกลงร่วม พันธะร่วมกัน หรือ อาจพัฒนาเป็นทีมการสอนร่วม โดยทั้งหมดเป้าหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจ คู่เป้าหมายและความสุขร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 8) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือว่า เป็นการเปิดใจรับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและการประเมินร่วมกัน เปิดใจรับ (Open) ให้ (Care) และส่งต่อ (Share)

จิตลดา หนูดอนทราย (2562 : 29) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือว่า การร่วมมือรวมพลังของครูในภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน โดยเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจตรงกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

วันทนา สมภักดี (2563 : 111) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือว่า เป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจตรงกัน ข้อตกลงร่วมกันให้ได้มากที่สุด

คูโฟรี และคณะ (Dufour and et al. 2010 : 14) กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือว่า การสร้างโครงสร้างที่เป็นวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ คือการร่วมกันทำงาน ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด การร่วมกันวิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติในชั้นเรียนของครู การทำงานในทีมที่มีส่วนร่วมในวงจรอย่างต่อเนื่องที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของทีม กระบวนการนี้จะนำไปสู่การแก้ปัญหา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของนักเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ (Collaborative Cultures) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือในการทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลที่เกิดกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 2.4 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา

จากการศึกษา พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้สรุปแนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ ดังนี้



เมอร์ฟี และเดล (Murphy & Dale. 2005) ได้สรุปแนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ว่า ควรให้ครูเกิดการรวมกลุ่ม และเกิดการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ซึ่งจะทำให้ในโรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้น โดยการสร้างกลุ่มหรือทีม ได้แก่

1. กลุ่มคณะกรรมการ (Committees) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยสมัครใจ ส่วนใหญ่มักเป็นลักษณะงานด้านการบริหารที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยมีงานที่ได้รับมอบหมายเป็นจุดเน้นในการสืบค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาเพื่อนำไปทดลองใช้

2. กลุ่มวิพากษ์ (Critical Friends Group) เป็นการรวมกลุ่มของครูที่มีความสนใจตรงกัน รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของกลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มจะมีสมาชิกไม่เกิน 12 คน เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งฝึกวางแผนและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้อย่างน้อยเดือนละครั้งตามข้อตกลงที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. กลุ่มให้คำปรึกษา (Peer Coaching Team) เป็นการรวมกลุ่มของครู 2-3 คน เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนรู้และทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครูที่เป็นสมาชิกในกลุ่ม จากนั้น จึงให้ข้อสังเกต คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. กลุ่มเรียนรู้ (Study Groups / Independent or Stand-Alone) เป็นกลุ่มที่เรียนรู้ออกไปปฏิบัติจากกลุ่มการเรียนรู้ย่อย ๆ กลุ่มอื่น หรือสมาชิกคนอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในกรณีนี้อาจเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกครูที่อยู่โรงเรียนต่างกันก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเรียนรู้ในประเด็นที่ตนสนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้นเพิ่มมากขึ้น

5. ทีมวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Team) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคล หรือหน่วยงาน เป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริงโดยคำนึงถึงบริบททางการศึกษา

6. ชุมชนการเรียนรู้ย่อย (Small Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกส่วนหนึ่งในโรงเรียนที่มีภาระหน้าที่ หรือความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน ประจําระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อแนะนำ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น นอกจากการสร้างกลุ่มหรือทีมแล้ว กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เช่น

6.1 การประชุมกลุ่ม (Department, Team and Grade-Level Meetings) ซึ่งมุ่งเน้นประชุมของสมาชิกในหลายๆ ระดับ อาจเป็นกลุ่มครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือระดับ

เดียวกัน หรือมีความสนใจในประเด็นเดียวกัน มารวมกลุ่มกัน เพื่อมุ่งพัฒนาตามเป้าหมายที่โรงเรียน หรือเขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการพูดคุยเป็นหลัก

6.2 การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาครูที่มีการรวมกลุ่มของ ครู หรือใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมุ่งที่การศึกษาด้วยบทเรียนซึ่งหมายถึงแผนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกตสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในบริบทการทำงาน จริง และการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวงจรการปฏิบัติ อาจจะช่วยให้เกิดการรวมตัวกันของสมาชิกชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ฮอร์ด และคณะ (Hord and et al. 2010 : 18) ได้สรุปแนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ว่า แนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิง วิชาชีพ ได้แก่

1. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือผลการ เรียนรู้ที่คาดหวังที่จำเป็นต้องการให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

2. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และสิ่งที่มี ผลกระทบกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ครูและสมาชิกในกลุ่มร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่ควรจัดให้กับ ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูลที่มีอยู่การจัดการเรียนรู้แต่ ละครั้งนั้น จะพบว่า ผู้เรียนมีความต้องการที่หลากหลายแตกต่างกันไป ครูจึงไม่สามารถจัดการ เรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจง หรือใช้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันทุกครั้งได้ ดังนั้นในการ เตรียมการสอนหรือวางแผนการสอนแต่ละครั้ง ครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่อไปนี้

3.1 มีบรรทัดฐานค่านิยมร่วมกัน สนับสนุนความสัมพันธ์บุคลากร ร่วมมือรวมพลังร่วมกันรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.2 สืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มและ สมาชิกในกลุ่ม สามารถนำความรู้ดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้คุณลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้

3.3 ระบุความต้องการของผู้เรียนและความสำคัญ

3.4 ครูร่วมกันวางแผนการเรียนรู้และทดลองใช้ตรวจสอบแผนและกระบวนการ นำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขข้อมูล สะท้อนผลการทำงานและพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับผู้เรียน

3.5 ศึกษาแนวทางวิธีการสอนและทดลองใช้วิธีใหม่

3.6 ระบุขอบเขตความรู้ที่ผู้เรียนควร ได้เรียนรู้และพิจารณาเลือกจากสิ่งที่สำคัญที่สุด

3.7 กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและสัมพันธ์กับความต้องการของผู้เรียน ระเบียบนี้เป็นระเบียบที่ต้องอาศัยการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในการเลือกใช้และพัฒนาเทคนิควิธีการสอน แนวทาง รวมทั้งรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.8 ยอมรับเทคนิควิธีการสอน แนวทาง รวมทั้งรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ครูเกิดการเรียนรู้จากการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้

3.9 ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมและนำไปปรับใช้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน และของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.10 วางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาขึ้น

3.11 พิจารณาใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยอาจให้ครูท่านอื่นนำแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.12 ปรับปรุงและแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้จนได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทมากที่สุด



ภาพประกอบ 2 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ที่มา : ฮอร์ดและคณะ (Hord and et al. 2010 : 18)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 : 15) ได้สรุปแนวทางในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษาไว้ว่า การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ (Take a baby steps) กำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดการดำเนินการ โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1.1 หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2 เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3 การออกแบบอะไรที่เราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2. การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3. การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1 ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นแผนระยะยาว (Long-term)

3.2 จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3 ให้ความสำคัญกับความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

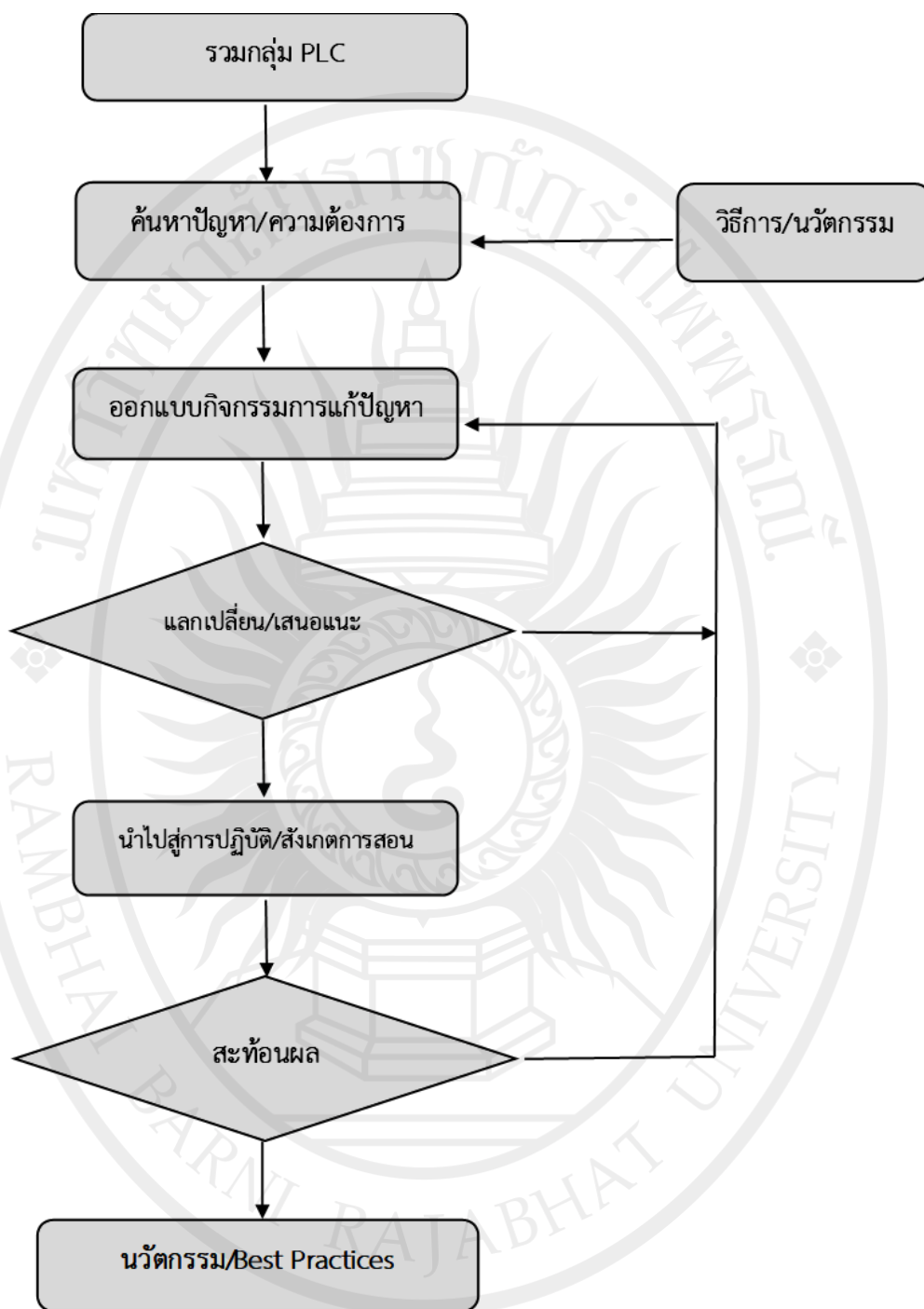
4. เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

5. ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6. วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7. นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีภาระเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

8. ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการนำ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา  
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ. 2560 : 15



จากภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียด แต่ ละขั้นตอน ดังนี้

1. การรวมกลุ่ม PLC รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการ เดียวกัน เช่นครูกลุ่มสาระ เดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น
2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ
  - 2.1 ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ
  - 2.2 จัดกลุ่มปัญหา
  - 2.3 จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน
  - 2.4 เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน
3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา
  - 3.1 เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ
  - 3.2 ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ
  - 3.3 ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มี ประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ
6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการสอน
  - 6.1 นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา
  - 6.2 ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชมชั้น เรียน สังเกตการสอน เป็นต้น
7. สะท้อนผล
  - 7.1 สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา
  - 7.2 อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา สามารถ เกิดขึ้นได้จากการบริหารสถานศึกษาโดยให้ครูเกิดการรวมกลุ่ม และให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลัง โดยการสร้างกลุ่มหรือทีม ซึ่งจะทำให้ใน โรงเรียนเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพขึ้น โดยการจัดตั้งระบบการทำงานร่วมกัน มีข้อตกลงร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน เริ่มจากการ วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา ดำเนินการปฏิบัติจากการปรับประยุกต์ใช้ความรู้จาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ประเมินผล ติดตามการดำเนิน และสรุปผลเพื่อสะท้อนการทำงานที่ ผ่านมา ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษา

### 3. การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกตึถัดไป

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างมีความสุข พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัด การศึกษาอยู่ที่การพัฒนาทุกคนให้เป็น "คนเก่ง คนดี และมีความสุข" โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสม กับช่วงวัย และเป็นไปตามศักยภาพ ความต้องการของสังคม ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะคุณธรรม และจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องหันมาให้ความสำคัญและความสนใจในการ จัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มี ความสุข ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ ผู้เรียนที่สุด บุคลิกภาพและการแสดงออกของครูจึงส่งผลโดยตรงกับอารมณ์ความรู้สึก ที่สนใจของผู้เรียน หากครูเป็นผู้ที่มีความมั่นคงด้านอารมณ์ และมีความสุข จะส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ เป็นไปอย่างเป็นกันเอง มีความเป็นมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างสนุกสนาน กระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจในการเรียน เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูที่มีคุณลักษณะ ดังกล่าวจะส่งผลต่อความประทับใจ เกิดการเลียนแบบและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มี ความสุขด้วยเช่นกัน (สายรุ้ง ธิตา, 2560 : 91) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการ เรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกตึถัดไป ดังนี้

#### 3.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้

สำหรับความหมายและความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ มีนักการศึกษา และนักวิจัย ได้อธิบายความหมายและความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2559 : 32-36) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาการเรียนรู้ว่า การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ต้องดำเนินการส่งเสริมให้ครูผู้สอน ศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจสาระสำคัญและเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสม จัดการเรียนรู้ที่มีความสำคัญ ทั้งความรู้ คุณธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีความ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และนำ ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

หนูנית ชื่อสัตย์ (2560: 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การ พัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญที่จะต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็น เครื่องมือพัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจแนวคิดการ จัดการเรียนรู้และผลที่เกิดกับผู้เรียน แล้วนำมาจัดการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยยึด

ผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้ฝึกคิดวิเคราะห์และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รู้จักวิธีคิด วิธีการดำเนินชีวิต และมีทักษะในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้

วิภาภรณ์ ศรี้อยคำ (2560 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการสอนที่ถูกต้องตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนควรจัดความรู้และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ต้องการให้แก่ผู้เรียน ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เนื้อหาที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์ สภาพท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน โดยมีกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ (2565 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยผู้สอนจำเป็นต้องมีความเข้าใจในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียน ได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้ง ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา

สรุปได้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนมีการวางแผนในการวิเคราะห์ความสนใจของผู้เรียน สำคัญในการเรียนรู้ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญาของผู้เรียน

### 3.2 ความหมายและความสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

#### ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

สำหรับความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีนักวิชาการได้อธิบายความหมาย ดังนี้ สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหลายท่าน มักจะนิยมใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า ความสุข (Happiness) เนื่องจากในภาษาอังกฤษคำว่า ความสุขมีความหมายใกล้เคียงกับหลายคำ เช่น ความสุขสันต์ (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หรือความรู้สึกของการบรรลุเป้าหมายในชีวิต (Feeling of fulfillment) สภาวะเปี่ยมไปด้วยความสุข (Joyful State) ความรู้สึกทางบวกในระยะยาว (Long-Term Positive Feeling) และมีความหมายครอบคลุมถึง ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) ความสนุกสนาน (Joy) เป็นต้น คำว่า “ความสุข” (Happiness or Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ Diener ที่อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจ

ในชีวิต (Life Satisfaction) การมีความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) และการไม่มีความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) ซึ่งบุคคลจะประเมินความพึงพอใจในชีวิตจากหลายๆ ด้านของชีวิต เช่น ชีวิต การงาน ชีวิตการสมรส เป็นต้น เป็นการประเมินจากอารมณ์และความรู้สึกจากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยบุคคลที่มีความสุขจะมีความสมดุลระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ โดยที่มีความรู้สึกทางบวกสูงกว่าทางลบ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกจะเพิ่มขึ้นจากการประเมินของเหตุการณ์ในเชิงบวก ทั้งนี้ บุคคลสามารถมีความรู้สึกทางบวกในระดับที่สูง โดยที่อาจจะมี ความรู้สึกทางลบในระดับที่สูงได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น ความสุขจึงต้องใช้มุมมองในหลายมิติ เพื่อที่จะทำความเข้าใจได้ (Diener, 2000 : 34-43. อ้างถึงใน สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553 : 27) ซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ ดังนี้

คะเนาะ อ่อนนาง (2556 : 78) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ว่า การเรียนรู้ที่นักเรียนมีความสุขจากการที่ได้ร่วมทำกิจกรรม มีส่วนร่วม การตอบคำถามถูกต้อง ทำงานสำเร็จ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เขาอยากรู้ และสามารถหาคำตอบได้ถูกต้องได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ตลอดจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 22) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ว่า พฤติกรรมการรับรู้เท่าที่หรือการแสดงออกของนักเรียนที่แสดงความรู้สึกที่ดี รู้สึกสนุก รักในการเรียน ไม่เกิดความเครียดหรือเบื่อหน่ายต่อการเรียน มีความพึงพอใจ ความตั้งใจ กระตือรือร้นในการเรียน และมีกำลังใจในการแสวงหาความรู้ มีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ ตลอดจนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้และการมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

กมล โพธิเย็น (2559 : 13) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขหรือผู้เรียนเกิดความพึงพอใจนั้นเป็นประเด็นที่ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่ครูผู้สอนต้องการให้เกิดขึ้นและทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่วางไว้ทุกประการการที่ครูผู้สอนจะทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในขณะที่กำลังเรียนรู้ซึ่งจะสังเกตได้จากการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาครูผู้สอนจำเป็นจะต้องเข้าใจหลักการแนวคิดตลอดจนทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้อบรมตลอดจนการสร้างเสริมและพัฒนาคุณลักษณะแห่งตนเองอันจะเกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนการที่ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้หรือไม่หรือมากน้อยเพียงใดนั้นเกิดจากตัวผู้เรียนสามารถรับรู้ได้ว่าสิ่งที่ตนกำลังเรียนรู้อยู่ในขณะนั้นมีคุณค่ามีสาระและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคตของตนอีกทั้ง

เนื้อหาที่เรียนรู้เหล่านั้นสามารถเรียนรู้ได้ง่ายมีความชัดเจนไม่เกิดความเครียดในขณะที่กำลังเรียน อยู่นับได้ว่าครูผู้สอนเป็นผู้ที่จะสามารถเอื้ออำนวยตลอดจนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด ความรู้สึกดีดังกล่าวได้และความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนนี่เองจะเป็นตัวชี้วัดหรือภาพสะท้อนที่ สำคัญของความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

กนกวรรณ ยมจันทร์ (2561 : 34) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่า ความรู้สึกพอใจในตนเองของผู้เรียนที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ ซึ่งแสดงออก จากพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อสะท้อนให้เห็นว่าเด็กมีความสุข เช่น ยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้น อยากร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนเป็นต้น ซึ่งความสุขในการเรียนรู้นี้เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

อโณทัย ชีระทิป (2561 : 25) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่า การที่ นักเรียนมีความสุขในการเรียน ไม่เกิดความเครียด หรือเกิดความเบื่อหน่ายต่อการเรียน ซึ่งอาจมี ปัจจัยจากตัวนักเรียน หรือสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ครูผู้สอน บรรยากาศใน โรงเรียน และสัมพันธภาพ กับเพื่อน

วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ (2565 : 21) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่มีความ สุขว่า การที่นักเรียนมีความพึงพอใจในตนเอง รู้สึกสบายกายและสบายใจ โดยมีพฤติกรรม ที่ สนุกกับการเรียน ไม่เกิดความเครียดหรือเบื่อหน่าย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้น มีกำลังใจ ในการแสวงหาความรู้ ผ่านกระบวนการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ การการเรียนรู้ ได้ลงมือปฏิบัติและนำเสนอผลการเรียนรู้ สามารถทำงานสำเร็จ และนำทักษะความรู้ ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือเป็นภาพสะท้อนที่สำคัญของความสำเร็จในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของครูผู้สอน

เทนนี่ (Jodiann K. Tenney, 2011 : 22) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ว่า ความพึงพอใจในโรงเรียน ความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับครอบครัว และ ตัวชี้วัดที่สำคัญของความพึงพอใจของเด็กนักเรียนก็คือความสุขกับสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่มีความสุข หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจในการ ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสะท้อนผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นชัดว่า ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ เช่น การยิ้มแย้ม อยากร่วมกิจกรรม กระตือรือร้น ทำกิจกรรม ด้วยความเต็มใจ ไม่เกิดความเครียดหรือความกังวลในการทำกิจกรรม



### ความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุข

การเรียนรู้ที่มีความสุขมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และจินตนาการของเด็ก และการเรียนรู้จะเกิดได้ดีในสภาวะที่เด็กมีความสุข หรือไม่มีอะไรเข้ามากดดันให้มีความเครียดหรือความกลัว เด็กจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับชมเชยของดีที่เด็กและการเรียนรู้ที่ดีควรมีผลมาจากความต้องการภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีความสุขเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอก และความรู้ภายในเป็นไปในทางบวกและคงทนยิ่งขึ้น ซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัย ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้หลากหลาย ดังนี้

ปราณี อ่อนศรี และสายสมร เกลยภักดี (2556 : 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ว่า การเพิ่มความตระหนักในเรื่องของอารมณ์และบรรยากาศการเรียนการสอนมีส่วนสำคัญในการเรียนรู้และมุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียนมากขึ้น

มารุต พัฒผล (2556 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่า เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความสุขแล้วจะจดจำเนื้อหาสาระที่เรียนได้ดี เป็นความจำระยะยาว (ong term memory) อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมการใฝ่รู้ของผู้เรียนก็จะเกิด

พินพนธ์ กงวิจิตต์ (2556 : 76) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่าเป็นความสุขในการเรียน ทำให้นักเรียนมีอารมณ์ สดชื่น แจ่มใส ร่าเริงตามวัย มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกวรรณ ขมจันทร์ (2561 : 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดขึ้น และมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแล้ว การเรียกใช้ข้อมูลที่ได้เรียนรู้ไปนำกลับมาประยุกต์ใช้ในภายหลังจะเป็นเรื่องง่าย สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน

ปิยมาศ ตันตะตะนัย (2560 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ว่าเป็นการสร้างความเข้มแข็งของสังคม ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งเศรษฐกิจและสังคม โดยการสร้างคนที่พร้อมและสมบูรณ์ เพราะเมื่อผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้จะเกิดความปลอดภัยทางสมองและพฤติกรรม การใฝ่รู้เกิดการเรียนรู้มากๆ ทำให้อัจฉริยะที่เรียนได้ดี มีอารมณ์ สดชื่น แจ่มใส ร่าเริงตามสมควรแก่วัย มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีเหตุผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ (2565 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความมีความสุขไว้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุข คือ การสร้างความเข้มแข็งในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะเมื่อผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสมอง และพฤติกรรม การใฝ่รู้ในการเรียนรู้มาก ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอก และความรู้ภายในเป็นไปในทางบวกและคงทนยิ่งขึ้น ทำให้จดจำเนื้อหาสาระที่เรียนได้ดี ทำให้ผู้เรียนมีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส ร่าเริง และมีเหตุผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เมเยอร์ (Mayer. 2006 : 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุข คุได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ที่เกิดจากการมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เรียนเพิ่มขึ้น และมีความรู้ที่รักและสนุกกับการเรียน มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการเรียนการสอน สามารถเรียบเรียงสิ่งที่รู้ออกมาอย่างเป็นระเบียบและนำออกมาใช้ได้เมื่อต้องการ และเมื่อผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้จะเกิดความเปลี่ยนแปลงทางสมองและพฤติกรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นผลมาจากการอบรมสั่งสอน การมีปฏิสัมพันธ์จากการเลียนแบบของมนุษย์โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ เมื่อผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้แล้วจะสามารถจดจำเนื้อหาสาระในการเรียนได้ดี อีกทั้งยังส่งผลต่อสุขภาพทางอารมณ์ ทำให้ผู้เรียนมีอารมณ์ สดชื่น แจ่มใส มีความสุข สนุกในการเรียน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับในชีวิตประจำวันได้

### 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข

จากการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเพื่อศึกษา ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีความสุข และได้ทำการจัดกลุ่มรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี นักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

พิณพนธ์ คงวิจิตต์ (2556 : 43) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ 11 ประการ ประกอบด้วย

1. มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีอิสระ และไม่กดดัน
2. บุคลิกภาพของครูที่เป็นกันเองหรือมีอารมณ์ขัน
3. ครูจดจำและเรียกชื่อนักเรียนได้อย่างถูกต้อง
4. มีการทำกิจกรรมผ่อนคลายก่อนการจัดการเรียนรู้
5. บทเรียนมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถ
6. ครูให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทเรียนตามความถนัดและความสนใจ

7. มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนุกสนาน
8. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่น่าสนใจประกอบการเรียนรู้
9. สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง
10. ครูเปิดโอกาสให้ประเมินผลงานของตนเองและเพื่อน
11. การให้รางวัลหรือคำชมเชยเมื่อมีผลการเรียนเป็นที่น่าพอใจ

มารุต พัฒนาผล (2556 : 186) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านผู้สอน มีบุคลิกภาพที่ดี มีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. ปัจจัยด้านผู้เรียน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีการปรับตัวได้ดี มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีการจัดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดบรรยากาศทางสังคมที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน และจัดบรรยากาศทางจิตวิทยา ที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด ไม่วิตกกังวล

ศิริพร ทองย้อย (2557 : 24) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ตัวนักเรียน มีความพร้อม สนใจที่จะเรียนรู้
2. เพื่อนมีสัมพันธภาพที่ดี มีความร่วมมือในการปรึกษาหารือให้ความช่วยเหลือกันและกัน
3. ครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ น่าสนใจ เหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของนักเรียน บุคลิกที่เป็นมิตร มีความเมตตา
4. สภาพโรงเรียน สภาพในโรงเรียนต้องเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่เป็นอุปสรรคในการเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
5. ครอบครัว ผู้ปกครองต้องเอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน สามารถให้คำปรึกษาให้กำลังใจ สนับสนุนในสิ่งที่นักเรียนชอบ

ปัทมา แป้นพุดเย็น (2557 : 11) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพในครอบครัว พ่อแม่ ลูก พี่น้อง ที่มีความรักใคร่ห่วงใยกันไว้วางใจกัน ปรับตัวเข้าหากัน มีกิจกรรมร่วมกัน ให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางที่ดีต่อกัน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจกัน

2. สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน มีความเข้าใจอันดีต่อกันทั้งด้านวาจา การแสดง กิริยาท่าทาง การให้ความช่วยเหลือ การให้และการยอมรับ รู้จักเคารพในสิทธิของผู้อื่น สนใจใน ความรู้สึกรักของเพื่อน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. คุณภาพการสอนของครู คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูที่มีบทเรียนสนุก เนื้อหา น่าสนใจ มีบรรยากาศในการเรียนและสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้ตลอดจนมีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย และประเมินตามสภาพจริง

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ ย่อท้อต่อความยากลำบาก

อิสรา วิจิตพันธ์ (2558 : 6) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ 2 ประการ ประกอบด้วย

1. บรรยากาศในห้องเรียน ควรจัดบรรยากาศที่มีสภาพเอื้อต่อการเรียน มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สดแอทร่าอารมณ์ขัน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก สนับสนุนให้นักเรียนได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกระตุ้นให้เกิดการคิด และแสดงความเป็นมิตรกับนักเรียน นักเรียนก็ จะเรียนอย่างมีความสุข และควรจัดสัดส่วนของสื่อและบทเรียนให้ตรงตาม สภาพวัยและความสามารถของนักเรียน มีการจัดหาสื่อที่เหมาะสมกับบทเรียน

2. ครูควรรับรู้ ความรู้สึกของนักเรียน เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่ต่อนักเรียน และมีลักษณะความเป็นมิตร เข้าใจนักเรียน และมีความยุติธรรม

ปิยมาศ ตันฑะตะนัย (2560 : 40) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านผู้สอน
2. ปัจจัยด้านครอบครัว
3. ปัจจัยด้านกิจกรรมการเรียนรู้
4. ปัจจัยด้านบรรยากาศทางกายภาพ

สุธาสิณี ศรีวิชัย (2561 : 81) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านผู้เรียน คือ ผู้เรียนต้องเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน เห็นประโยชน์เนื่องจากสิ่งที่ เรียนตรงกับความถนัดและสนใจ ผู้เรียนมีโอกาสเลือกหรือร่วมกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วย ตนเองและสิ่งที่เรียนนั้นต้องไม่ยาก และซับซ้อนจนเกินไป

2. ปัจจัยด้านผู้สอน คือ ผู้สอนต้องมีเทคนิคในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ และมีส่วนร่วมในบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ตลอดจนความคิดรวบยอดของสิ่งที่เรียนชัดเจน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ สภาพรอบตัวผู้เรียนที่นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจากการดำเนินงานของครู ได้แก่ บรรยากาศในการเรียน ความรู้สึกไม่พึงพอใจจนเกินไป จากกฎระเบียบ และความเข้มงวดของผู้สอน

อังคณา เสถียรวัฒนาวงศ์ (2561 : 40) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหาร
2. ครูผู้สอน
3. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน รวมถึงอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

อโณทัย ชีระทีป (2561 : 25) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจากตัวผู้เรียนเอง 2) ปัจจัยจากผู้สอน 3) ปัจจัยจากบรรยากาศภายในโรงเรียน และ 4) ปัจจัยจากสัมพันธภาพกับเพื่อน

กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ (2564 : 43) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมชุมชน โรงเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวกและบุคคลสนับสนุนการเรียนรู้
2. ครอบครัวยุคใหม่เป็นแบบอย่าง ให้ความรักยอมรับ อบรมสั่งสอน และสนับสนุน
3. การพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่มเพื่อน
4. การบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในโรงเรียน
5. สมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเอง
6. คุณลักษณะของอาจารย์ในการเป็นผู้ชี้แนะ
7. สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนกับนักเรียน
8. การจัดการเรียนการสอน
9. การจัดช่องทางติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและสนับสนุนจิตใจในการเรียนรู้
10. การเข้าร่วมกิจกรรมและการเอื้อโอกาสการทำกิจกรรม

วัชรินทร์ อุดหนองเสา และคณะ (2565 : 25) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้สอน 2) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านผู้เรียน และ 4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม



เพรสคอตต์ (Prescott, 1963 อ้างถึงใน ธรรม์ ทองงอก, 2555) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านความรัก ได้แก่ความสัมพันธ์ของบิดามารดากับลูก ความสัมพันธ์ระหว่างลูก ๆ ด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งหมดในครอบครัว
2. องค์ประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน
3. องค์ประกอบด้านความสนใจในการเรียน เมื่อนักเรียนมีความสนใจ จะมีความตั้งใจและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักวิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรักติใหม่อย่างหลากหลายซึ่งคณะผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์จากนักวิชาการ แสดงให้เห็นดังตาราง 3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 ตั้งเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบหลัก		พัฒนาฯ คิงวิทิตต์ (2556 : 43)	มารุต พัฒมค (2556 : 186)	ศิริพร ทองชัย (2557 : 24)	ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 11)	อิสรา วิริตพันธ์ (2558 : 6)	ปิยมาศ ตันพะตะนะนัย (2560 : 40)	สุชาติณี ศรีวิชัย (2561 : 81)	อังคณา เสถียรวัฒนาวงศ์ (2561 :	อโณทัย ธีระทิป (2561 : 25)	กรรณทิพย์ นาควิเศษตร และคณะ (2564 : 43)	วัชรินทร์ อุดหนุนองเตา และคณะ (2565 : 25)	Prescott (1963, อ้างถึงใน ชารณั ทองอก. 2555)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. ปัจจัยด้านผู้สอน	ปัจจัยด้านผู้สอน	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
	มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร	✓				✓								2
	จดจำและให้ความสำคัญกับผู้เรียน	✓												1
	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	✓				✓								2
2. ปัจจัยด้านผู้เรียน	ปัจจัยด้านผู้เรียน		✓	✓				✓		✓	✓	✓		6
	เห็นคุณค่าในการเรียนรู้												✓	1
	มีแรงจูงใจในการเรียนรู้				✓									1

สสสกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		พัฒนาฯ คิงวิจิตร (2556 : 43)	มารุต พัฒผล (2556 : 186)	ศิริพร ทองชัย (2557 : 24)	ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 11)	อิสรา วิจิตรพันธ์ (2558 : 6)	ปิยมาศ ตัณฑะตะนัย (2560 : 40)	สุชาติณี ศรีวิชัย (2561 : 81)	อังคณา เสถียรวัฒนาวงศ์ (2561 :	อโณทัย ธีระทิป (2561 : 25)	กรรองทิพย์ นาควิเศษทร และคณะ (2564 : 43)	วัชรินทร์ อุดหนุนองเตา และคณะ (2565 : 25)	Prescott (1963. อ้างถึงใน ชารณ ทองเอก. 2555)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
3. ปัจจัยด้านกิจกรรมการเรียนรู้	ปัจจัยด้านกิจกรรมการเรียนรู้	✓		✓	✓		✓				✓	✓		6
	กิจกรรมสนุก น่าสนใจ/ไม่กตค้น	✓												1
	บทเรียนเหมาะสมกับวัย	✓				✓								2
	มีสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย	✓			✓	✓								3
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
	โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี										✓			1
	สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน อำนวยความสะดวกการเรียนรู้			✓		✓								2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		พัฒนาวิจิตร (2556 : 43)	มารุต พัฒผล (2556 : 186)	ศิริพร ทองชัย (2557 : 24)	ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 11)	อิสรา วิจิตรพันธ์ (2558 : 6)	ปิยมาศ ตันฑะตะนัย (2560 : 40)	สุชาลีณี ศรีวิชัย (2561 : 81)	อังคณา เสียงมวัฒนาวงศ์ (2561 : 8)	อโณทัย ธีระทิป (2561 : 25)	กรรองทิพย์ นาควิเศษทร และคณะ (2564 : 43)	วัชรินทร์ อุดหนุนองเตา และคณะ (2565 : 25)	Prescott (1963, อ้างถึงใน ชารณี ทองงอก, 2555)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
5. ปัจจัยด้านชุมชน	ปัจจัยด้านชุมชน										✓			1
	การสนับสนุนถึงอำนวยความสะดวก										✓			1
6. ปัจจัยด้านเพื่อน	ปัจจัยด้านเพื่อน									✓				1
	ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อน			✓	✓								✓	3
	เคารพสิทธิต่อกัน				✓									1
	ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน / ให้คำปรึกษาได้			✓	✓						✓			3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก		พัฒนาฯ คิงวิจิตร (2556 : 43)	มารุต พัฒผล (2556 : 186)	ศิริพร ทองชัย (2557 : 24)	ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 11)	อิสรา วิจิตรพันธ์ (2558 : 6)	ปิยมาศ ตันฑะตะนัย (2560 : 40)	สุชาลีณี ศรีวิชัย (2561 : 81)	อังคณา เสียงมวัฒนาวงศ์ (2561 :	อโณทัย ธีระทิป (2561 : 25)	กรรองทิพย์ นาควิเศษทร และคณะ (2564 : 43)	วัชรินทร์ อุดหนุนองเตา และคณะ (2565 : 25)	Prescott (1963. อ้างถึงใน ธารณ์ทองอก. 2555)	รวม
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
7. ปัจจัยด้าน ครอบครัว	ปัจจัยด้านครอบครัว						✓							1
	ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในครอบครัว				✓								✓	2
	เอาใจใส่สนับสนุนผู้เรียนตามความสนใจ			✓	✓									2
8. ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร	เป็นแบบอย่างที่ดี										✓			1
	การบริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้										✓			1



จากตาราง 3 ผู้วิจัยสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข จากเอกสารแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านผู้เรียน และ 4) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

#### 1. ปัจจัยด้านครูผู้สอน

พินพนธ์ กงวิจิตร (2556 : 43) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนไว้ว่า ผู้สอนต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นกันเองหรือมีอารมณ์ขัน จดจำและเรียกชื่อนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทเรียนตามความถนัด และความสนใจ เปิดโอกาสให้ประเมินผลงานของตนเองและเพื่อน

มารุต พัฒนาผล (2556 : 186) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนไว้ว่า ผู้สอนควรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ศิริพร ทองย้อย (2557 : 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนไว้ว่า ครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ น่าสนใจ เหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของนักเรียน เป็นมิตร มีความเมตตา

ปิยมาส ตันตะตะนัย (2560 : 103) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนไว้ว่า ผู้สอนเป็นบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ลักษณะของผู้สอนต้องมีความเมตตา กรุณา เป็นกันเอง จริงใจ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน มีทักษะในการสื่อสาร ใช้คำพูดเชิงบวก รักและเอาใจใส่ต่อผู้เรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี วางตัวเหมาะสม มีความพร้อมในการสอน บุคลิกภาพดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน ให้อภัย และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน มีเหตุผล มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ตนสอน

สุทธาสินี ศรีวิชัย (2561 : 81) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านครูผู้สอนไว้ว่า ผู้สอนต้องมีเทคนิคในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ และมีส่วนร่วมในบทเรียน เพื่อให้ผู้เรียนทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระ ตลอดจนความคิดรวบยอดของสิ่งที่เรียนชัดเจน

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน คือ การที่ครูผู้สอนมีความเป็นผู้นำทางการเรียนรู้ที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในการเรียน ซึ่งจะต้องมีการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง อารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพ สามารถจดจำและรู้จักนักเรียนได้ทุกคน มีการสื่อสารเชิงบวก เป็นที่ปรึกษาให้ผู้เรียนได้ และการเตรียมความพร้อมในเนื้อหาสาระ การมีส่วนร่วมต่อผู้เรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

## 2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

มารุต พัฒผล (2556 : 186) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดบรรยากาศ ทางสังคมที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน และจัดบรรยากาศทางจิตวิทยา ที่ผ่อนคลาย ไม่เครียด ไม่วิตกกังวล

อิสรา วิจิตพันธ์ (2558 : 6) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน ห้องเรียนมีแสงสว่างที่เหมาะสม ขนาดของห้องเรียนมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น มีมุมความรู้ต่างๆ ในห้องเรียน ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

ปิยมาส ดัฒนะตะนัย (2560 : 103) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า โรงเรียนมีบรรยากาศดี ต้นไม้ร่มรื่น และสิ่งก่อสร้าง ห้องเรียน สนามกีฬา สวนหย่อม มีความปลอดภัย อาคารสถานที่เพียงพอและมีขนาดเหมาะสม ห้องเรียนโปร่งแสงเข้าถึง และสะอาด ห้องน้ำสะอาด และปริมาณเพียงพอ มีระบบบริหารจัดการห้องเรียนที่ดี

สุทธาสินี ศรีวิชัย (2561 : 82) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นปัจจัยรอบตัวผู้เรียนที่นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจากการดำเนินผ่านของครู ได้แก่บรรยากาศในการเรียน ความรู้สึกไม่ตึงเครียดจนเกินไปจากกฎ ระเบียบ และความเข้มงวดของครูผู้สอน

อังคณา เสี่ยงวัฒนาวงศ์ (2561 : 45) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นปัจจัยเกื้อหนุนห้องเรียนในด้านอุณหภูมิ แสง เสียง ความสะอาด เป็นระเบียบ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการกิจกรรม แหล่งสืบค้น และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

อโณทัย ชีระทีป (2561 : 34) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นการจัดบรรยากาศในการเรียนที่ผ่อนคลาย มีการกระตุ้นให้นักเรียนได้ใช้ความคิด

กรองทิพย์ นาวิเชตร และคณะ (2564 : 43) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ชุมชน โรงเรียน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีบุคคลสนับสนุนการเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ การที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจในสถานศึกษาที่มีการจัดบรรยากาศที่ดี ต้นไม้ร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความปลอดภัย ห้องเรียนปริมาณที่เพียงพอต่อการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับครู ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

### 3. ปัจจัยด้านผู้เรียน

มารุต พัฒผล (2556 : 186) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผู้เรียนไว้ว่า หากผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีการปรับตัวได้ดี มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

ปัทมา เป็นพุดเย็น (2557 : 11) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผู้เรียนไว้ว่า เมื่อผู้เรียนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ ย่อท้อต่อความยากลำบาก ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข และสัมพันธ์ภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน มีความเข้าใจอันดีต่อกันทั้งด้าน วาจา การแสดง กิริยาท่าทาง การให้ความช่วยเหลือ การให้และการยอมรับ รู้จักเคารพในสิทธิของผู้อื่น สนใจใน ความรู้ลึกของเพื่อน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

สุชาลินี ศรีวิชัย (2561 : 81) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผู้เรียนไว้ว่า ผู้เรียนต้องเห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน เห็นประโยชน์เนื่องจากสิ่งที่เรียนตรงกับความถนัดและสนใจ ผู้เรียนมีโอกาสเลือกหรือร่วม กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเองและสิ่งที่เรียนนั้นต้องไม่ยาก และซับซ้อนจนเกินไป

กรองทิพย์ นาควิเชตร และคณะ (2564 : 43) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผู้เรียนไว้ว่า เป็นปัจจัย ที่ผู้เรียนจะต้องมีสมรรถนะ คุณลักษณะ จิตใจ อารมณ์ของตัวนักเรียนเองในการเรียนรู้

เพรสคอตต์ (Prescott, 1963 อ้างถึงใน ธรรม ทองเอก, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านผู้เรียนไว้ว่า เป็นปัจจัยด้านความสนใจในการเรียน เมื่อนักเรียนมีความสนใจ จะมีความตั้งใจ และเอาใจใส่ เป็นพิเศษ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยปัจจัยด้านผู้เรียน คือ การที่ผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ที่จะเกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง มีการปรับตัวและสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่ง เป็นการปลูกฝังการเห็นคุณค่าในตนเอง และการเรียนรู้

### 4. ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พัฒนพงษ์ คงวิจิตต์ (2556 : 43) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ว่า เป็น การทำกิจกรรมก่อนคลาสิกก่อนการจัดการเรียนรู้ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีการใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่น่าสนใจประกอบการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง

ศิริพร ทองย้อย (2557 : 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ว่า ครูต้อง จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ น่าสนใจ เหมาะสมกับพัฒนาการและความต้องการของนักเรียน บุคลิกที่เป็นมิตร มีความเมตตา

ปิยะมาส ตันทะตะนัย (2560 : 103) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมมือกันจัดหลักสูตร ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ มีความเหมาะสมกับวัยของนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทเรียน และจัดกิจกรรม และ ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของเด็กแต่ละคนจนมีความรู้ และทักษะในการดำรงชีวิต ในการ

พัฒนา มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นผู้ใหญ่ในสังคมอย่างสงบสุข การจัดบทเรียนเหมาะสมกับนักเรียน สนุก แปลกใหม่ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมจินตนาการ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อิสระ และไม่กดดัน สนุกสนาน ผ่อนคลาย แทรกอารมณ์ขัน และมีความหลากหลายในการใช้สื่อการเรียนการสอน มีปริมาณเพียงพอเหมาะสมกับบทเรียน ใช้เทคโนโลยีน่าสนใจ และเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชย มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ผ่านเกณฑ์ และมีการประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย มีการประเมินตามสภาพจริง และมีการประเมินตนเอง

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในการออกแบบกิจกรรมที่สามารถพัฒนาทักษะการคิด ทักษะการปฏิบัติ และความสุขในการเรียน ส่งเสริมการสร้างจินตนาการให้ผู้เรียนสามารถมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย

### 3.4 แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุข

แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญในการร่วมกันวางแผน และดำเนินงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่จะต้องจัดบริบทให้เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่อผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย และเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ควรจัดเนื้อหากระบวนการจัดการเรียนการสอน สื่อที่ใช้สอนเหมาะสมกับช่วงวัย และกระบวนการวัดและประเมินผล ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในการส่งเสริมความถนัดให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข เพื่อคุณภาพแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง (วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ. 2565 : 28) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุข พบว่า มีนักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

บาร์เกอร์และมาร์ติน (Barker and Martin, 2009 : 5-7) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ว่า การให้ความสำคัญกับบทบาทของครูผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมกับผู้เรียน เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรม แต่เว้นระยะอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกไม่อึดอัด โดยมุ่งความสนใจไปยังกิจกรรม และการประเมินผลกิจกรรม เมื่อครูและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์นานขึ้น ผู้เรียนกลุ่มที่สามารถทำงานด้วยตนเองได้มากขึ้น

ขอความคิดเห็นจากผู้สอน ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเพลิดเพลิน สนุกสนานในการเรียนรู้ นอกจากนี้การสร้างความรู้สึกลึกซึ้งซึ่งในการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงความสุขของผู้เรียน ผู้เรียนที่ได้รับการฝึกฝนการเรียนรู้ และมีความรู้สึกลึกซึ้งซึ่งในการเรียนรู้จะทำให้พวกเขามีเจตคติเชิงบวกต่อโรงเรียน และครอบครัว มีส่วนช่วยให้พวกเขามีระดับการพัฒนาการทางด้านอารมณ์เชิงบวกที่สูง มีความพึงพอใจในชีวิต มีชีวิตชีวา มองโลกในแง่ดี รวมถึงลดระดับความหดหู่และความตึงเครียด และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแนะนำ เก็บรักษาความลับ และขอบเขตของการเปิดเผยเรื่องต่าง ๆ ต้องสร้างห้องเรียนที่เป็นห้องเรียนที่ผู้เรียนสามารถเป็นตัวของตัวเอง การจัดกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศอบอุ่น สามารถถามคำถามซึ่งกันและกันในเรื่องที่ต้องการทราบ ครูสามารถใช้เกมเข้ามาช่วยผ่อนคลายผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กันทางกาย และต้องคำนึงถึงเพศผู้เรียนในกรณีที่ป็นวัยรุ่นหรือผู้ใหญ่

ศิริพร ทองย้อย (2557 : 121) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

#### 1. ด้านตัวนักเรียน สิ่งที่ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน

1.1 ครูสอนสนุก บรรยากาศในการเรียนที่ดี ไม่กดดัน ไม่เคร่งเครียด กิจกรรมสนุกสนาน

1.2 ครูเอาใจใส่นักเรียน ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ครูน่ารัก

1.3 เพื่อนช่วยกันเรียน มีเพื่อนที่ดี

1.4 ได้เรียนวิชาที่ชอบ สนใจ และถนัด

1.5 ไม่สั่งการบ้านมากเกินไป

1.6 แสดงความคิดเห็นกับอาจารย์ได้

#### 2. ด้านเพื่อน สิ่งที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน

2.1 เพื่อนช่วยกันทำงานกลุ่ม

2.2 เพื่อนสอนการบ้าน สอนในเรื่องที่เรายังไม่เข้าใจอย่างเต็มที่

2.3 เพื่อนเอื้อเฟื้อ แบ่งปันซึ่งกัน

2.4 เพื่อนอารมณ์ดี ตลก ยิ้มแย้ม ความเป็นมิตร

2.5 เพื่อนไม่ทะเลาะกัน

#### 3. สิ่งที่ต้องการให้เพื่อนทำให้เพื่อนักเรียนมีความสุข

3.1 ช่วยกันทำงาน การบ้าน แบบฝึกหัด

3.2 ช่วยเหลือเพื่อนทุกเรื่อง ไม่ทิ้งกัน มีน้ำใจ



- 3.3 พุดคุยกัน ปรึกษากัน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 3.4 สามัคคี รักใคร่กัน ไม่ทะเลาะกัน รู้จักปรับความเข้าใจกัน
- 3.5 ทิวสอบให้เพื่อน ๆ
4. ด้านโรงเรียน สิ่งที่โรงเรียนทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน
- 4.1 ครูอารมณ์ดี ไม่ลำเอียง มีเหตุผล สร้างบรรยากาศที่ดีในการสอน
- 4.2 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย ร่มรื่น ห้องเรียนกว้าง ห้องน้ำสะอาด
- 4.3 ไม่มีการทะเลาะวิวาท
5. สิ่งที่ต้องการให้โรงเรียนทำเพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน
- 5.1 ลดกฎระเบียบที่เคร่งครัดลงบ้าง ไม่เข้มงวดเกินไป เข้าในความต้องการของนักเรียน
- 5.2 ห้องน้ำสะอาด ปราศจากกลิ่นเหม็น
- 5.3 ครูให้การบ้านเหมาะสม ไม่มากเกินไป
- 5.4 จัดกิจกรรมคลายเครียดมากขึ้น เช่น กีฬา ดนตรี
- 5.5 มีอุปกรณ์การเรียนและสื่อการสอนที่ครบสมบูรณ์
- 5.6 แก้ปัญหาเด็กสูบบุหรี่
6. ด้านครอบครัวสิ่งที่ครอบครัวมีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน
- 6.1 พ่อแม่ ผู้ปกครอง เอาใจใส่ในการเรียนของนักเรียน สนับสนุนการเรียน
- 6.2 ให้คำปรึกษาทุกเรื่องที่ทำให้ทุกข์ใจ
- 6.3 ไม่เข้มงวดกับคะแนน ไม่ซ้ำเติม กดดัน และไม่บ่น
- 6.4 มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน
- สายรุ้ง ชิตา (2560 : 117-118) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุข ไว้ 12 ประการ ประกอบด้วย
1. บทเรียนควรเริ่มจากง่ายไปยาก โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ และความสามารถในการยอมรับของเด็กแต่ละวัย เนื้อหาที่มีความต่อเนื่องรวมถึงขยายวงไปสู่ความรู้แขนงอื่น ๆ
  2. การจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสความงาม และความเป็นสรรพสิ่งรอบตัว บทเรียนไม่จำกัดสถานที่ หรือเวลา และส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนมีสิทธิ์เรียนรู้อย่างเท่าเทียม
  3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนุก ชวนให้นักเรียนเกิดความสนใจต่อบทเรียนนั้น ๆ เนื้อหาที่เรียนไม่มากเกินไป เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ส่งเสริมให้เด็กได้มีการศึกษาค้นคว้านอกห้องเรียน

4. สื่อที่ใช้ประกอบการเรียน มีความเข้าใจให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจตรงตามเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้แบบรู้ชัด (Learn to Know) เรียนรู้จนกระทั่งปฏิบัติได้ (Learn to Do) และเรียนเพื่อจะเป็น หรือใช้ประโยชน์ในอนาคต (Learn to Be)

5. มีส่วนร่วมกับผู้เรียนอย่างเป็นกันเอง เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรมแต่เว้นระยะอย่างเหมาะสม โดยมุ่งความสนใจไปยังกิจกรรม และการประเมินผล

6. สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง เก็บรักษาความลับ และขอบเขตการเปิดเผยเรื่องต่าง ๆ

7. จัดกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศอบอุ่น สามารถถามคำถามซึ่งกันและกันในเรื่องที่ต้องการทราบ ครูสามารถใช้เกมเข้ามาช่วยผ่อนคลายผู้เรียน

8. สร้างความพึงพอใจกับกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละกลุ่ม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในชั้นเรียน เพื่อให้รู้จักการยอมรับเหตุผลของผู้อื่น

9. จัดกิจกรรมที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้กล้าแสดงออก ได้แสดงความสามารถ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจ

10. ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ไม่ล่าช้าและเหมาะสม

11. แบ่งกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ และปฏิบัติตามเกณฑ์ กิจกรรมการเรียนรู้นี้มีรูปแบบที่สามารถปฏิบัติได้

12. การประเมินผลเปิดโอกาสให้เด็กได้ประเมินผลด้วยตนเอง

กนกวรรณ ขมจันทร์ (2561 : 48) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความมีความสุข ไว้ว่า ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงวุฒิภาวะ และแสดงความสามารถของผู้เรียน ให้โอกาสผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด และความสนใจ แนวทางการเรียนรู้สัมพันธ์ และสอดคล้องกับธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลร่วมกัน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับบทบาทของครูผู้สอนในการดำเนินกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมกับผู้เรียน และครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจบริบทของผู้เรียนทุกคน มีปฏิสัมพันธ์ขณะที่ผู้เรียนทำกิจกรรม สร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเพลิดเพลิน สนุกสนานในการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสุขของผู้เรียน

### 3.5 ยุคความปรกติถัดไป

การก้าวผ่านจาก New Normal ยุคความปรกติใหม่ที่อยู่ร่วมกับ โควิด ไปสู่ Next Normal ความปรกติถัดไปหลังโควิด-19 ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเตรียมพร้อมและปรับตัวอย่างไร โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ยกย่องศักยภาพของตนเองและเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการศึกษาต่อไปในยุคที่เกิดปรากฏการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลก จากผลกระทบการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในประเทศไทยจากรูปแบบปรกติใหม่สู่การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบความปรกติถัดไป (Next Normal) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับยุคความปรกติใหม่ ดังนี้

#### ความหมายของยุคความปรกติถัดไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับยุคความปรกติใหม่ (New Normal) พบว่ามีนักการศึกษา และนักวิจัยที่ใช้คำเรียกหลายคำด้วยกันไม่ว่าจะเป็น “นิวนอร์มัล” “ฐานชีวิตวิถีใหม่” หรือ “ความปรกติใหม่” ตามที่ระบบฐานข้อมูลคำทับศัพท์ของสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (ออนไลน์, 2563) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับ Next Normal จึงใช้คำว่า “ความปรกติถัดไป” ซึ่งมีนักการศึกษา และนักวิจัยได้ให้คำนิยามและความหมายที่หลากหลาย ซึ่งแตกต่างออกไป ดังนี้

เจริญ ภู่วิจิตร (2564 : 3) ได้กล่าวถึงยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่คุณส่วนมากยอมรับและพร้อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตให้สอดคล้องไปกับสถานการณ์ปัจจุบัน นั่นคือ การปฏิบัติตามกฎกติกาใหม่ บนพื้นฐานเรื่องการรักษาชีวิตรอดจากโรคระบาดที่อาจจะอยู่กับมนุษย์ไปอีกนาน หรือถูกปรับเป็นโรคประจำถิ่น ทั้งนี้ ในส่วนของการศึกษานั้นมองว่าการสื่อสารเพื่อการศึกษา จะพัฒนาไปสู่ระบบการเรียนระยะไกล ผู้สอนอยู่ทางหนึ่ง ผู้เรียนอยู่อีกทางหนึ่ง สองฝ่ายไม่ต้องมาเจอกัน แต่สื่อสารทั้งด้านบทเรียนหรือการทำแบบทดสอบต่างๆ จะผ่านอุปกรณ์ที่เชื่อมระบบออนไลน์

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2564 : 8) ได้กล่าวถึงยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า เป็นรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนทั่วโลกที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด-19 สะท้อนให้เห็นเทรนด์สำคัญ ๆ ในอนาคตที่เกิดจากพฤติกรรม และทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบ โจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น นำไปสู่เทรนด์การใช้ชีวิตแบบ next normal

อานุกาญ เลชนะกุล (ออนไลน์, 2564) ได้กล่าวถึงยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) สถานการณ์เหล่านี้ เรียกว่า VUCA World ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (V - Volatility) ความไม่แน่นอน (U - Uncertainty) ความซับซ้อน (C -

Complexity) และความคลุมเครือ (A - Ambiguity) ส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองพร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นยุคของยุคความปรกติใหม่ที่ครูจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองในยุคความปรกติใหม่ที่ผู้สร้างผู้เรียนที่สามารถมีทักษะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

บอซเคิร์ต และชาร์มา (Bozkurt and Sharma. 2021 : 1) ได้กล่าวถึงยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งเป็นมากกว่าวิกฤตการณ์ และทำให้โลกเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ และแนวทางการรับรู้ของโลก จึงไม่เป็นการประหลาดใจที่การแพร่ระบาดได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตปกติโดยธรรมชาติของการใช้ชีวิตทำให้เห็นถึงความแตกต่างของความปกติ (Normal) ความปรกติใหม่ (New Normal) และความปรกติถัดไป (Next Normal)

สรุปได้ว่า ยุคความปรกติถัดไป หมายถึง ยุคที่มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมุ่งเน้นเรื่องความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น มีการปรับตัวหลังวิกฤตโควิด-19 ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นเทรนด์การใช้ชีวิตแบบ Next Normal ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการเรียนรู้ใหม่ เช่น การเรียนออนไลน์ การเรียนรู้แบบผสมผสาน การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ต่อผู้เรียน

#### การเรียนรู้ในยุคความปรกติถัดไป

พระพรหมพิริยะ ถาวโร (มาลัยรักษ์) (2565 : 5) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า ครูจะต้องพัฒนาตนเอง โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากผู้สอนมาเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ (Learner Facilitator) เชื่อมโยงหลักสูตรการสอน จัดการองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผล ประเมินผลของผู้เรียนให้เข้ากับแพลตฟอร์มออนไลน์ เปลี่ยนจากครูที่สอนแบบบรรยาย (Passive Learning) เป็นครูที่จัดการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (Active Learning) ครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจริง ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงลึก สามารถนำความรู้ที่ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยที่จะต้องเชื่อมโยงให้ผู้เรียนรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง

ยีน กูว์รเวอร์ธ (ออนไลน์. 2564) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต ต้องให้ความสำคัญในเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือในยุคความปรกติถัดไปเนื้อหาความรู้อยู่บนคลาวด์มากมาย การเรียนจึงไม่ได้เป็นเพียงแต่การถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรเท่านั้น ยังมีความรู้อีกมากมาย ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจบนคลาวด์ที่มีสื่อการศึกษาแบบเปิด มีรูปแบบเป็น

มัลติมีเดีย คลิปวิดีโอ ที่ช่วยกระตุ้น ความสนใจ ความสนุก และแรงบันดาลใจให้อยากดู ครูจึงอยู่ในฐานะที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียน การเรียนรู้จึงเป็นไปในรูปแบบเฉพาะตัวมากขึ้นที่จะต้องเน้นการพัฒนาทักษะความคิด สร้างสรรค์ เสริมสร้างพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ยุคความปรกตึถัดไปเป็นพื้นฐานการสร้างสมรรถนะ การกำหนดทักษะความสามารถที่จะได้รับจากกิจกรรมการเรียน แล้วประเมินและวัดผลระดับความสามารถที่ผู้เรียนได้รับ เพื่อมาช่วยวางแผนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนจึงต้องเน้นให้เกิดการแสดงออก เช่น ใช้แบบอภิปราย ครูจะเป็นผู้กระตุ้นการเรียนแบบอภิปรายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในเรื่องเหล่านี้ได้รูปแบบการเรียนรู้ยุคความปรกตึถัดไปจึงควรเน้นรูปแบบการสร้างประสบการณ์ (Learning Experience) การลงมือทำหรือการพบปัญหาด้วยตนเอง วิธีเรียนด้วยประสบการณ์เช่นนี้จะช่วยต่อยอดการเรียนรู้มากขึ้น การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมทักษะความร่วมมือ การแก้ปัญหาโดยแสวงหาความร่วมมือกับคนอื่นพร้อมกับเคารพในความคิดต่างของมุมมองที่ไม่เหมือนกัน การศึกษาจึงต้องประสานทั้งโลกกายภาพ และไซเบอร์

เจริญ ภู่วิจิตร (2565 : 7-8) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคความปรกตึถัดไปไว้ว่า การพัฒนาครูในยุคความปรกตึถัดไปให้มีศักยภาพนั้น ก็เพื่อเป้าหมายให้ผู้เรียนที่มีคุณภาพ มีทักษะในยุคความปรกตึถัดไปและผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ เป็นผู้นำทางวิชาการในยุคความปรกตึถัดไป สามารถสังเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ และให้คำปรึกษา ส่งเสริมช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง กระตุ้นและเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนเพื่อผู้เรียนเกิดการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ มีพลังจินตนาการและความคิดริเริ่มของผู้เรียนต่อไป
2. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีแนวคิดที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการสอน ตลอดการใช้ชีวิตในโลกยุคชีวิตวิถีถัดไป โดยเฉพาะครูจะร่วมมือกันอย่างไรเพื่อให้เด็กได้รู้ศักยภาพของตนเอง ด้วยการส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ มีทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้ให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น
3. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อจะได้นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดทั้งนำสู่การส่งเสริมกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง
4. ส่งเสริมและพัฒนาครูให้จัดทำหรือหาสื่อผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละบุคคล



5. ส่งเสริม และพัฒนาครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากในยุคความปรกติใหม่ ไปเทคโนโลยีจะมีการอัปเดตสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

คันทรี่ กรู๊ป (CGS Blog, Online. 2021) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ในยุคความปรกติถัดไปไว้ว่า การอบรมและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในยุค Next Normal จะเป็นการเรียนรู้ และพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีการปรับตัว และก้าวสู่ความสำเร็จในยุค Next Normal โดยสร้างความยืดหยุ่น และ Soft Skill อันเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะรับรู้ ในขณะที่เดียวกัน Digital Transformation จะเป็นเปลี่ยนแปลงพื้นฐานสำคัญในแนวทางการทำงานของผู้คนให้มีความเป็นอิสระสำหรับอนาคตของการพัฒนาและการเรียนรู้การพัฒนาและการเรียนรู้ต้องมีประสิทธิภาพจะดำเนินการผ่าน โปรแกรมการเรียนรู้ผ่านข้อความและสื่อออนไลน์

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ในยุคความปรกติถัดไป คือ การสร้างการเรียนรู้ใหม่ที่เริ่มจากการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ แนวทาง และให้คำปรึกษาผู้เรียนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ในขณะที่ผู้เรียนจะต้องมีเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงความรู้สู่การนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความสุขในยุคความปรกติถัดไปนั้น คือ การที่ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามเนื้อหา สาระสำคัญ และความถนัดความชอบในการเรียนรู้ ประกอบกับการมีมาตรการความปลอดภัยด้านสุขอนามัย และมุ่งเน้นในด้านสุขภาวะทางอารมณ์ เพื่อสร้างความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน

#### 4. บริบทพื้นที่โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม

##### 4.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 6 หมู่ที่ 8 ตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22140 สังกัดอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี หมายเลขโทรศัพท์ 039-460109 เนื้อที่ 49 ไร่ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งสิ้น 180 คน

### วิสัยทัศน์(Vision)

โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคมมีความปลอดภัย ให้โอกาสทางการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ความเป็นพลเมืองที่ดี

**เอกลักษณ์** “กิจกรรมเด่น”

**อัตลักษณ์** “เน้นทักษะชีวิต มีจิตสาธารณะ”

### พันธกิจ (Mission)

1. สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา
2. เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ ของครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สร้างและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา

### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยในสถานศึกษา
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ
4. สถานศึกษามีการพัฒนาการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. สถานศึกษาสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางการศึกษา

### เขตบริการของโรงเรียน

เขตบริการของโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม ประกอบด้วย เขตพื้นที่การปกครองจำนวน 11 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านหนองบอน บ้านเสียมจับ บ้านผักกาด บ้านคลองใหญ่ บ้านนา บ้านมะรุ่ม บ้านสามสิบพัฒนา บ้านใหม่ บ้านเขาหอม บ้านโป่งน้ำร้อน บ้านเครือข่าย

### ลักษณะภูมิประเทศ

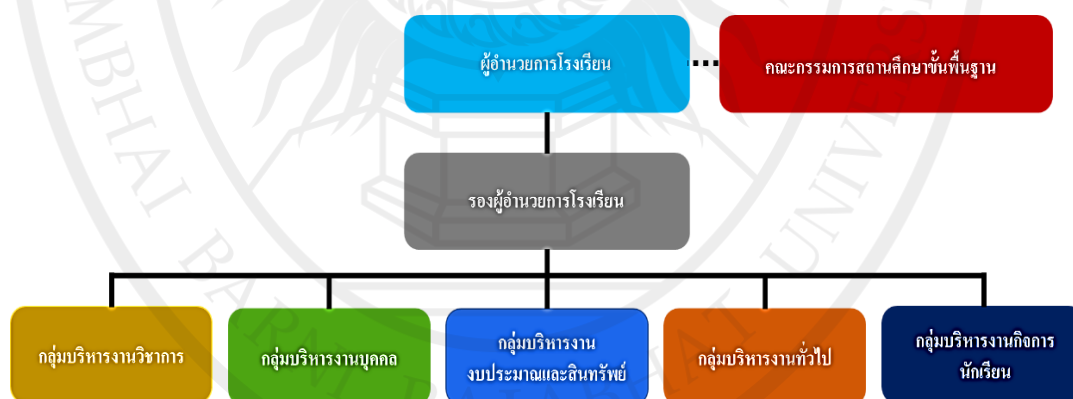
ภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขาสลับเนินเตี้ยๆ มีอุณหภูมิหนาวเย็นในฤดูหนาว มีป่าไม้มาก ฝนตกชุก มีแหล่งต้นน้ำลำธาร ซึ่งเหมาะแก่การเพาะปลูกสภาพภูมิอากาศ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย 26 องศาเซลเซียส ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน ฝนตกชุก ปริมาณน้ำฝนที่วัดได้เฉลี่ย 2,800 มม./ปี ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึงเดือน กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย 23 องศาเซลเซียส

### สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจ โดยรวมของพื้นที่ภายในเขตบริการของโรงเรียนเครือหวายวิทยาคม ประชากรร้อยละ 90 ประกอบอาชีพเกษตรกรรมผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่

- อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ 5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ 2 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

### 4.2 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา



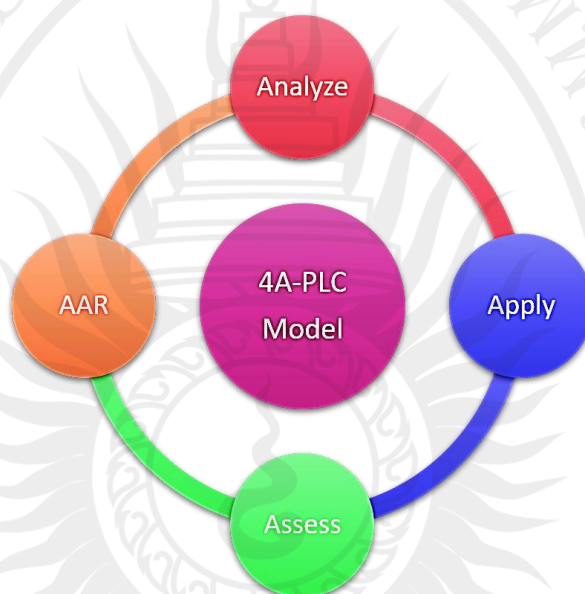
ภาพประกอบ 4 โครงสร้างการบริหารงาน

ที่มา : โรงเรียนเครือหวายวิทยาคม. ออนไลน์. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### 4.3 การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในยุคความปรกตึ๊ดไป โรงเรียน เครือข่ายวิทยาคม

โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคมมีรูปแบบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการบริหารจัดการสถานศึกษารูปแบบ 4A – PLC เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 5 รูปแบบ 4A – PLC

ที่มา : โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม. ออนไลน์. 2564

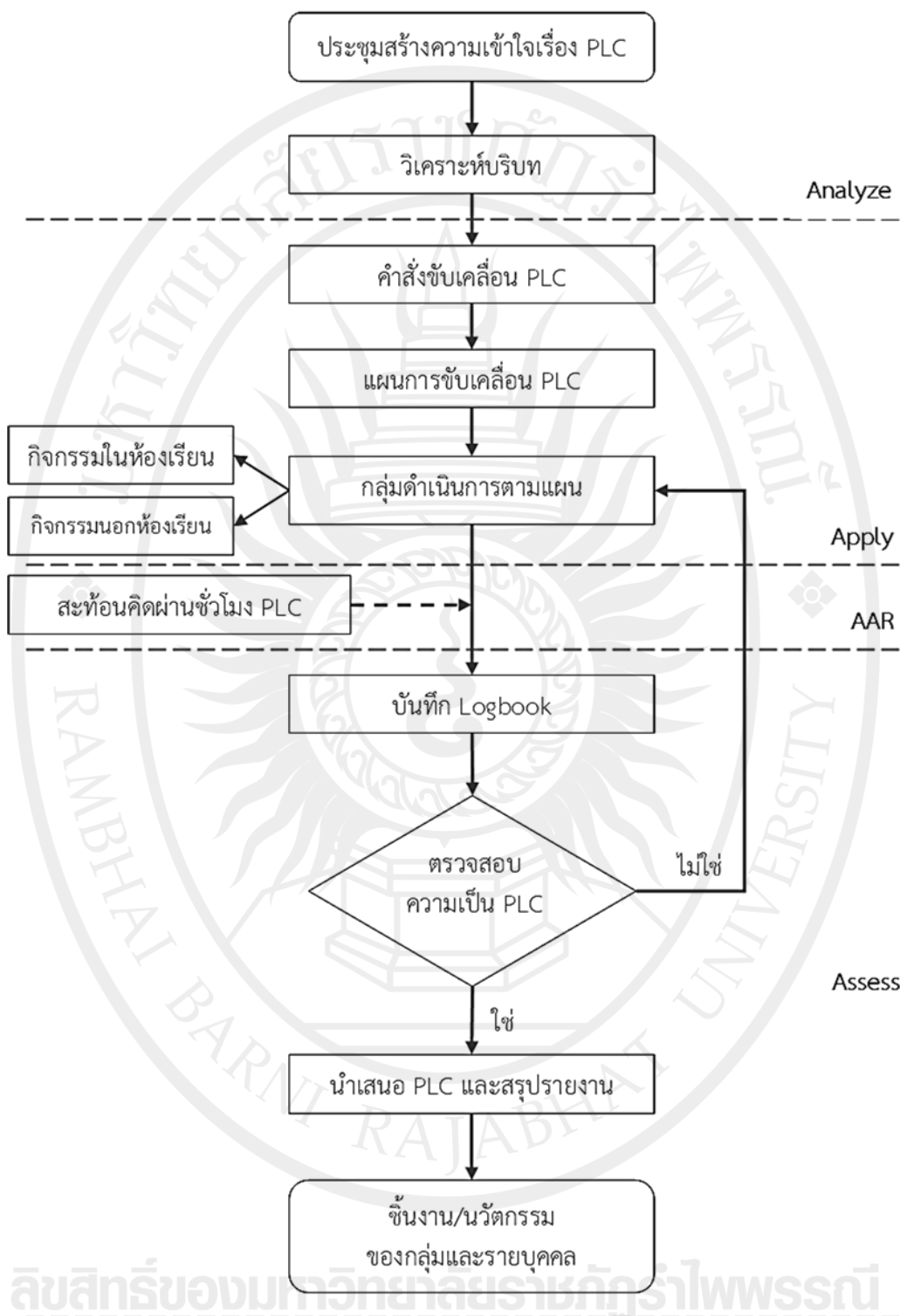
จากภาพประกอบ รูปแบบ 4A – PLC มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

**A – Analyze** การวิเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

**A – Apply** การปรับประยุกต์ไปใช้ หมายถึง การนำผลจากการวิเคราะห์ ปรับการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนรู้

**A – Assess** การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบความเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

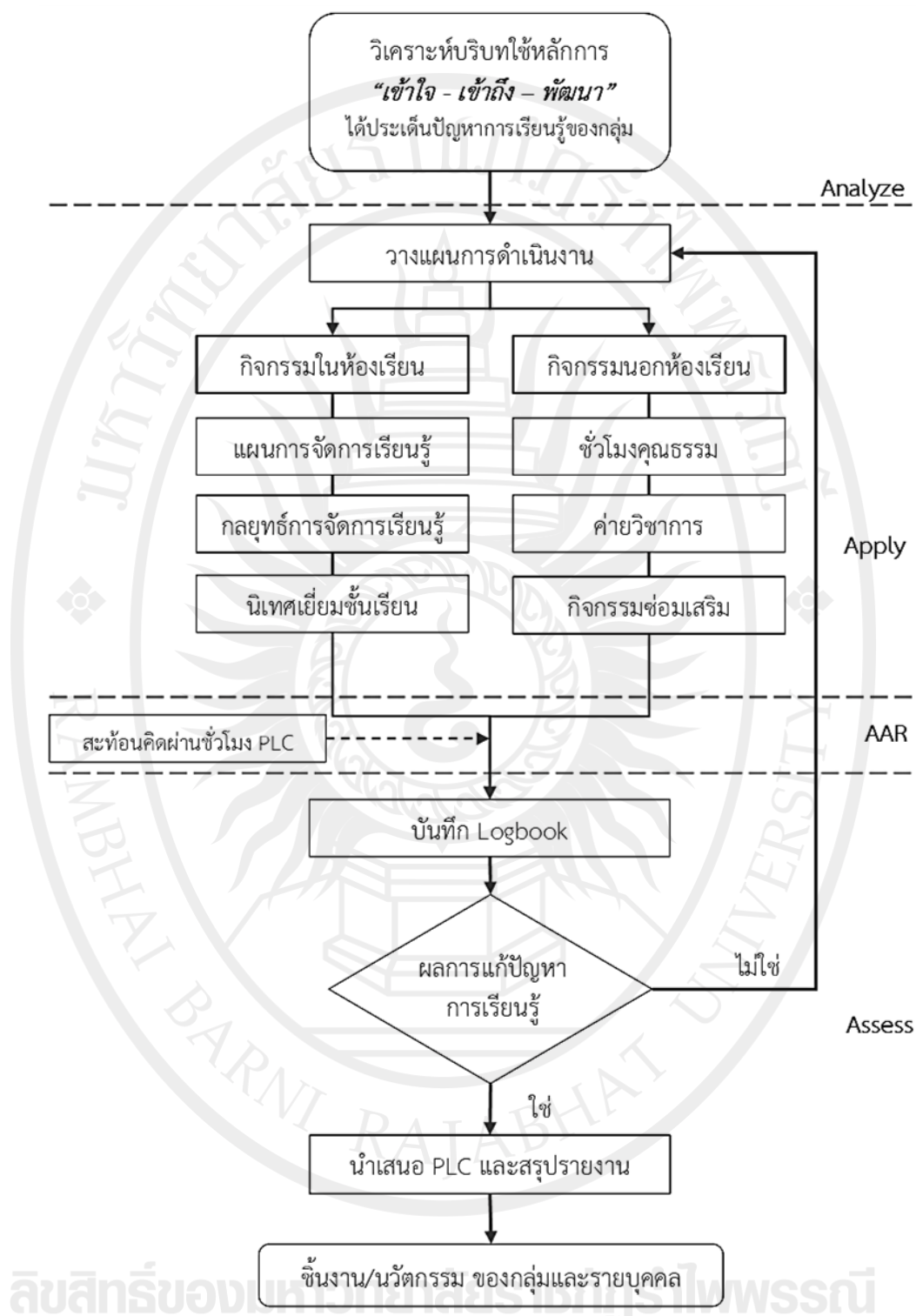
**A – AAR (After Action Review)** การทบทวนการดำเนินงาน หมายถึง การเสนอประเด็นที่ทำได้ ผลที่ได้จากการดำเนินงาน ก่อน และหลังการดำเนินงาน



ภาพประกอบ 6 แผนผังการดำเนินงาน PLC

ที่มา : โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม. 2564 : 12





ภาพประกอบ 7 การดำเนินงานตามศาสตร์แห่งพระราชฯ

ที่มา : โรงเรียนเครือหวายวิทยาคม, 2564 : 13

### การขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564

โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษานี้ ใช้เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาในการนำกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม มีนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเร่งรัดพัฒนาระดับคุณภาพครูผู้สอนในการจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลด้วยแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนกระบวนการ PLC โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กระบวนการ 4A-PLC ปีการศึกษา 2564 ซึ่งเสนอแนวทางขอข่าย 1) ขั้นตอนการดำเนินงาน 2) แผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ 4) ความสำเร็จของการดำเนินงาน 5) บทเรียนที่ได้รับ และ 6) แนวทางการขับเคลื่อน PLC ต่อไป ดังนี้

#### ตาราง 4 ขั้นตอนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
A – Analyze การวิเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	<p>1. ประชุมคณะครู ร่วมวิเคราะห์บริบทผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ทางไกล แบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม ดังนี้</p> <p><b>1) ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น</b> จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ภาษาจีน วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษาฯ สุขศึกษา และศิลปะ จำนวน 8 คน</p> <p><b>2) ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย</b> จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ชีววิทยา เคมี คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน</p> <p>2. วางแผนการดำเนินงานของกลุ่มตามหลักการศาสตร์แห่งพระราชฯ <b>เข้าใจ - เข้าถึง - พัฒนา</b></p>	โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC สอดคล้องการจัดการเรียนรู้รูปแบบทางไกล แต่ละกลุ่ม ดำเนินการตามแผนงานของกลุ่มอย่างเป็นระบบ

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
A – Apply การปรับประยุกต์ไปใช้ หมายถึง การนำผลจากการวิเคราะห์ ปรับการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรงเรียนกำหนดรูปแบบการขับเคลื่อน PLC และแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ทีมนำ(ผู้รับรอง) และทีมครู(สมาชิกกลุ่ม)</li> <li>2. พัฒนาคู่มือการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม</li> <li>3. จัดให้มี PLC กลุ่มละ 2 ชั่วโมง/สัปดาห์ ลงในตารางสอน และแต่ละกลุ่มจัดกิจกรรมบูรณาการในชั่วโมงคุณธรรม เดือนละ 1 ครั้ง</li> <li>4. การ PLC ของกลุ่ม ทุกคนมีบทบาทเป็น Model Teacher และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่กำลังสนทนา</li> </ol>	<p>กลุ่ม PLC ดำเนินงานตามคู่มือ มีการจัดระบบการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร วิเคราะห์ ผู้เรียน จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล และนิเทศเยี่ยมชั้นเรียนภายในกลุ่ม PLC</p>
A – Assess การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบความเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประเมินผลการขับเคลื่อน PLC โดยสังเกตจากการส่งบันทึก Logbook รายบุคคล และ Logbook ของกลุ่มพร้อมภาพประกอบ ทุกสัปดาห์</li> <li>2. สอบถามความเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของโรงเรียน เมื่อสิ้นภาคเรียน</li> <li>3. นำเสนอและรายงานผลการดำเนินงาน PLC ของกลุ่ม เมื่อสิ้นภาคเรียน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ Logbook</li> <li>- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- ผลการประเมินความพึงพอใจการดำเนินงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยร้อยละ 95.33</li> </ul>
A – AAR การทบทวนการดำเนินงาน คือ การเสนอผลก่อน และหลังการดำเนินงาน	การสะท้อนคิดและบันทึก Logbook ในชั่วโมง PLC ของกลุ่ม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เสนอผู้บริหารรับทราบทุกสัปดาห์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บันทึก Logbook อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- รวมทั้งติดตามการดำเนินงานในที่ประชุมครู</li> <li>- ประจำเดือน</li> </ul>

ตาราง 5 แผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ปีการศึกษา 2564

เดือน	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
มิถุนายน 2564	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำคำสั่งขับเคลื่อนการดำเนินงาน PLC ของโรงเรียน</li> <li>2. กลุ่ม PLC วิเคราะห์ปัญหา ตามแนวทางศาสตร์แห่งพระราชธา</li> <li>3. กำหนดตารางการประชุม PLC</li> </ol>	วิชาการ กลุ่ม PLC วิชาการ
กรกฎาคม 2564	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มจัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม (แบ่งกลุ่ม plc เป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย)</li> <li>2. จัดอบรมเทคนิคการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ โดยใช้ obs studio</li> <li>3. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ นำเสนอหน่วยบูรณาการ</li> </ol>	กลุ่ม PLC บุคคล+วิชาการ กลุ่ม PLC
สิงหาคม 2564	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ นำเสนอหน่วยบูรณาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม</li> </ol>	กลุ่ม PLC
กันยายน – ตุลาคม 2564	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์</li> <li>2. ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนออนไลน์</li> </ol>	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+ วิชาการ
พฤศจิกายน 2564	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม</li> <li>2. สรุปรายงานและนำเสนอ PLC 1/2564</li> </ol>	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+ วิชาการ+บุคคล

ตาราง 5 (ต่อ)

เดือน	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
ธันวาคม 2564	1. จัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม (โดยมีการปรับครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ยังเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเหมือนเดิม) 2. กำหนดตารางการประชุม PLC 3. กลุ่มจัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม	วิชาการ  กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC
มกราคม 2565	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ 2. วางแผนการดำเนินการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 3. นิเทศการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC  กลุ่ม PLC+ วิชาการ
กุมภาพันธ์ 2565	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2. ครูส่งวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล หน่วยการเรียนรู้ และวางแผนการนิเทศ	กลุ่ม PLC  กลุ่ม PLC+ วิชาการ
มีนาคม 2565	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2. ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน	กลุ่ม PLC  กลุ่ม PLC+ วิชาการ
เมษายน 2565	1. สรุปรายงานกลุ่ม PLC 2. นำเสนอการดำเนินงานผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC 2/2564	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+ วิชาการ+บุคคล



ตาราง 6 เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2564

กลุ่ม	ปัญหา (เข้าใจ)	สาเหตุ (เข้าถึง)	วิธีการ (พัฒนา)	เครื่องมือที่ใช้
ระดับชั้น มัธยมศึกษา ตอนต้น	การจัดการ เรียนรู้แบบ บูรณาการ 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยใช้ เทคนิคการ ถ่ายทอดสด	ครูแยกสอน ตามรายวิชา ส่งผลให้ ภาระงาน นักเรียนมาก	- จัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ ผ่านโปรแกรม OBS Studio ช่องทางไลฟ์ สด ในกลุ่มเพจ Facebook - จัดทำนวัตกรรมของแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ - ดำเนินการนิเทศออนไลน์ - กำหนดชิ้นงานบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ใน รูปแบบ Mind Mapping และมีการทดสอบก่อน เรียน-หลังเรียน เพื่อเก็บ คะแนนนักเรียน	- แบบประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ครู นักเรียน ผู้ปกครอง) ต่อการ จัดการเรียนการ สอนออนไลน์ - แบบนิเทศการ จัดการเรียนการ สอนออนไลน์
ระดับชั้น มัธยมศึกษา ตอนปลาย	การจัดการ เรียนรู้แบบ บูรณาการ 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยใช้ เทคนิคการ ถ่ายทอดสด	ครูแยกสอน ตามรายวิชา ส่งผลให้ ภาระงาน นักเรียนมาก	- จัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการ ผ่านโปรแกรม OBS Studio ช่องทางไลฟ์ สด ในกลุ่มเพจ Facebook - จัดทำนวัตกรรมของแต่ละ กลุ่มสาระการเรียนรู้ - ดำเนินการนิเทศออนไลน์ - กำหนดชิ้นงานบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ใน รูปแบบ Mind Mapping	- แบบประเมิน ความพึงพอใจของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ครู นักเรียน ผู้ปกครอง) ต่อการ จัดการเรียนการ สอนออนไลน์ - แบบนิเทศการ จัดการเรียนการ สอนออนไลน์

### ความสำเร็จของการดำเนินงานปีการศึกษา 2564

1. รางวัลระดับดีเยี่ยม การนำเสนองานวิจัยเชิงบริหารจัดการ เรื่อง การบริหารการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม ในงานมหกรรมวิชาการ Success Story SESA Chan Trat Symposium 2021 New Normal

2. รางวัลระดับดีเด่น การนำเสนองานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning โดยใช้เกม ปีการศึกษา 2563

3. รางวัลระดับดีเยี่ยม การขับเคลื่อน PLC ในสถานศึกษา ในงานมหกรรมวิชาการ Success Story SESA Chan Trat Symposium 2021 New Normal

4. ครูได้รับรางวัลในงานมหกรรมวิชาการ Success Story SESA Chan Trat Symposium 2021 New Normal

### บทเรียนที่ได้รับ

1. ครูได้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. ครูและผู้เรียนได้เรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยี
3. แนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19)

### แนวทางการขับเคลื่อน PLC ต่อไป

1. พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม ส่งเข้าประกวดงานวิจัยในงาน SSSS 2023
2. นำ PLC ลงสู่ผู้เรียนให้มากขึ้น เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพิ่มความสุขของผู้เรียน
3. ครูผู้สอนทุกคนได้ร่วมกันนำเสนอกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และร่วมกันวางแผนการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป
4. เมื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินงานแล้ว ทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาการขับเคลื่อน PLC ต่อไป

### การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความสุขใน ยุคความปรกฏิตัดไป โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม ปีการศึกษา 2565

แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษานี้ ใช้เป็นแนวทางสำหรับ  
สถานศึกษาในการนำกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนหลังจาก  
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม มีนโยบาย  
การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริม สนับสนุนเร่งรัดพัฒนากระดับคุณภาพครูผู้สอน ในการจัดรูปแบบ  
การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อน  
กระบวนการ PLC โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายจุดเน้นเขตพื้นที่  
การศึกษา โดยใช้กระบวนการ 4A-PLC ปีการศึกษา 2565 ซึ่งเสนอแนวทางขอบข่าย 1) ขั้นตอนการ  
ดำเนินงาน 2) แผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ 3) เป้าหมายการจัดการ  
เรียนรู้ 4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

#### ตาราง 7 ขั้นตอนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
A – Analyzeการ วิเคราะห์ หมายถึง การ วิเคราะห์บริบท การจัดการศึกษา ของโรงเรียน และการ วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับ กลุ่มชุมชนการ เรียนรู้เชิง วิชาชีพ	1. ประชุมให้ความรู้คณะครู จัดกลุ่มครูตามช่วง ชั้นในประเด็นท้าทายของ วPA แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนปลายดังนี้ 1) ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความสุข โดย ใช้กระบวนการ 4A-PLC ประกอบด้วย ครูผู้สอนจำนวน 7 คน 2) ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนา ผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 7 คน 2. แต่ละกลุ่ม ดำเนินการวิเคราะห์บริบท และ วางแผนการดำเนินงานของกลุ่มโดยกรอบ ความรู้ตามหลักการ ศาสตร์แห่งพระราช เข้าใจ - เข้าถึง - พัฒนา	โรงเรียนจัดตั้งกลุ่ม PLC ตามช่วงชั้นในประเด็นทำ ทนายของ วPA แต่ละกลุ่ม ดำเนินการตามแผนงาน ของกลุ่มอย่างเป็นระบบ

ตาราง 7 (ต่อ)

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
A – Apply การปรับประยุกต์ไปใช้ หมายถึง การนำผลจากการวิเคราะห์ ปรับการจัดการเรียน การสอนและจัดกิจกรรมที่ สอดคล้องกับ ปัญหาการ เรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โรงเรียนกำหนดรูปแบบการขับเคลื่อน PLC และแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน PLC ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ทีมนำ(ผู้รับรอง) และทีมครู(สมาชิกกลุ่ม)</li> <li>2. พัฒนากลุ่มการดำเนินการชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ โรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม</li> <li>3. จัดให้มี PLC กลุ่มละ 2 ชั่วโมง/สัปดาห์ ลง ในตารางสอน และแต่ละกลุ่มจัดกิจกรรมบูรณา การ ในชั่วโมงคุณธรรม เดือนละ 1 ครั้ง</li> <li>4. การ PLC ของกลุ่ม ทุกคนเป็น Model Teacher และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่ กำลังสนทนา</li> </ol>	<p>กลุ่ม PLC ดำเนินงานตาม กลุ่มมี มีการจัดระบบการ เรียนรู้ตั้งแต่การวิเคราะห์ หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล และ นิเทศเยี่ยมชั้นเรียน ภายในกลุ่ม PLC</p>
A – Assess การประเมิน หมายถึง การ ตรวจสอบความ เป็นชุมชนการ เรียนรู้เชิง วิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประเมินผลการขับเคลื่อน PLC โดยสังเกต จากการส่งบันทึก Logbook รายบุคคล และ Logbook ของกลุ่มพร้อมภาพประกอบ ทุก สัปดาห์</li> <li>2. สอบถามความเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชน การเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของโรงเรียน เมื่อสิ้นภาค เรียน</li> <li>3. สร้างรูปแบบการประเมินการเรียนการสอน ด้วยนวัตกรรม KRUEWAI MODEL</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่ม PLC จัดทำ Logbook</li> <li>- รายงานผลด้วยการจัด เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>กลุ่มนำเสนอผลงานเมื่อ สิ้นภาคเรียน ครบทุกกลุ่ม</li> <li>- ประเมินความพึงพอใจ การดำเนินงาน PLC</li> </ul>
A – AAR การ ทบทวนการ ดำเนินงาน หมายถึง การ เสนอผล ก่อน และหลังการ ดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสะท้อนคิดและบันทึก Logbook ใน ชั่วโมง PLC ของกลุ่ม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เสนอผู้บริหารรับทราบทุกสัปดาห์</li> <li>2. นำเสนอและรายงานผลการดำเนินงาน PLC ของกลุ่ม เมื่อสิ้นภาคเรียน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่ม PLC จัดทำ Logbook อย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารเข้าร่วมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง รวมทั้งติดตามการ ดำเนินงานในที่ประชุมครู ประจำเดือน</li> </ul>

ตาราง 8 แผนการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ปีการศึกษา 2565

เดือน	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง
พฤษภาคม - มิถุนายน 2565	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม (โดยมีการจัดกลุ่มครูตามช่วงชั้นในประเด็นท้าทายของ ว PA แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย)</li> <li>2. จัดทำคำสั่งขับเคลื่อนการดำเนินงาน PLC</li> <li>3. กำหนดตารางการประชุม PLC</li> <li>4. กลุ่ม PLC วิเคราะห์ปัญหา ตามแนวทางศาสตร์แห่งพระราช</li> </ol>	<p>วิชาการ</p> <p>วิชาการ</p> <p>วิชาการ</p> <p>กลุ่ม PLC</p>
กรกฎาคม 2565	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม</li> <li>2. ครูส่งวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล หน่วยการเรียนรู้และวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1</li> <li>3. ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ครั้งที่ 1</li> </ol>	<p>กลุ่ม PLC</p> <p>กลุ่ม PLC + วิชาการ</p> <p>กลุ่ม PLC + วิชาการ</p>
สิงหาคม 2565	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook รายสัปดาห์</li> <li>2. ครูส่งวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล หน่วยการเรียนรู้และวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2</li> <li>3. ดำเนินการปรับแบบนิเทศการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม KRUEWAI MODEL</li> <li>4. ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนครั้งที่ 2</li> </ol>	<p>กลุ่ม PLC</p> <p>กลุ่ม PLC + วิชาการ</p> <p>กลุ่ม PLC + วิชาการ</p>
กันยายน – ตุลาคม 2565	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มดำเนินการบันทึก Logbook รายสัปดาห์ และเตรียมสรุปผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้างนวัตกรรม</li> </ol>	<p>กลุ่ม PLC</p>



ตาราง 8 (ต่อ)

เดือน	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง
พฤศจิกายน 2565	1. เตรียมสรุปผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยน วิธีการจัดการเรียนรู้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม 2. สรุปรายงานและนำเสนอ PLC 1/2565	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+วิชาการ+ บุคคล
ธันวาคม 2565	1. จัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม 2. กำหนดตารางการประชุม PLC 3. กลุ่มจัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่ม	วิชาการ กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC
มกราคม 2566	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook ราย สัปดาห์ 2. วางแผนการดำเนินการจัดการเรียนการ สอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ ผู้เรียน 3. นิเทศการจัดการเรียนการสอน	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+วิชาการ
กุมภาพันธ์ 2566	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook ราย สัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่ การสร้างนวัตกรรม 2. ครูส่งวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล หน่วยการ เรียนรู้ และวางแผนการนิเทศ	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+วิชาการ
มีนาคม 2566	1. กลุ่มดำเนินการและบันทึก Logbook ราย สัปดาห์ แลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่การสร้าง นวัตกรรม 2. ดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+วิชาการ
เมษายน 2566	1. สรุปรายงานกลุ่ม PLC 2. นำเสนอการดำเนินงานผ่านเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ PLC 2/2564	กลุ่ม PLC กลุ่ม PLC+วิชาการ+ บุคคล

ตาราง 9 เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2565

กลุ่ม	ปัญหา (เข้าใจ)	สาเหตุ (เข้าถึง)	วิธีการ (พัฒนา)	เครื่องมือที่ใช้
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียนรู้	ผลกระทบจากสถานการณ์ Covid-19 ทำให้ นักเรียนยังไม่พร้อมในการปรับตัว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมครูกลุ่ม PLC เพื่อเสนอปัญหาจากปีที่ผ่านมา</li> <li>- ประเมินความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>- วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน</li> <li>- พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แบบวัดความสุขในการเรียน (กรมสุขภาพจิต)</li> <li>- แบบวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล</li> <li>- แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้</li> <li>- แบบนิเทศการจัดการเรียนรู้ (KRUEWAI Model)</li> </ul>
ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21	การแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชุมครูกลุ่ม PLC เพื่อนำเสนอปัญหาจากปีการศึกษาที่ผ่านมาและ</li> <li>- นำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้</li> <li>- จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning</li> <li>- ดำเนินการนิเทศการสอน ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการ Active Learning</li> <li>- เน้นการใช้เกมในการจัดการเรียนการสอน</li> <li>- แบบประเมินสื่อ</li> </ul>

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูได้วิธีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีความสุขในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
2. ผู้เรียนได้วิธีการเรียนรู้อย่างมีความสุขที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะผู้เรียนสู่ศตวรรษที่ 21
3. โรงเรียนมีนวัตกรรมกรณีศึกษาการเรียนการสอน KRUEWAI Model เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นกรอบในการพัฒนาครู
4. ครูมีการวางแผนขั้นตอนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน ทำให้ได้งานที่สอดคล้องกับการประเมินตนเองตามวิทยฐานะและวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนเครือข่ายวิทยาคม อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการดำเนินงานขับเคลื่อนแบบการวางเป้าหมายเดียวกัน มีการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของผู้บริหาร และครู บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามประเด็นปัญหาตามแนวทางศาสตร์แห่งพระราชทาน ทำให้เกิดความสำเร็จของการดำเนินงานด้วยการบริหารสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เชิน (Shen, 1993 : 816-818) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องการศึกษาวิชาเคมีอย่างมีความสุข พบว่า ระบบการศึกษาวิชาเคมีอย่างมีความสุขเป็นผลมาจากความเหมาะสมจากการใช้วิธีการสอน โดยครูสามารถดึงความสนใจและความนึกคิดของนักเรียนออกมา โดยการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ ทั้งในชั้น เรียน มีผู้ให้คำแนะนำ กลุ่มความสนใจการเยี่ยมชมโรงงาน การใช้เครื่องมือ การดูวิดีโอ และค้นหาโครงสร้างในคอมพิวเตอร์มองความสนใจอย่างกว้าง ๆ จัดประสบการณ์หลากหลาย แนะนำ อย่างฉลาด นำไปสู่การค้นคว้าและทำให้วิชาเคมีสัมพันธ์กับชีวิตประจำวันความจำเป็นพื้นฐาน และรอบตัวเราสามารถนำมา เรียนรู้ได้คำถามนำก่อนเรียน การตอบกระตุ้นการแสดงความคิดเห็น และการมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของการศึกษาวิชาเคมีอย่างมีความสุข

ฮอร์ด(Hord,1997 : 32) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ : ชุมชนของการสอบถามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ส่งผลกระทบเชิงบวก 2 มิติ คือ 1) มิติด้านครู กล่าวคือ ครูสามารถปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาหยุดงาน มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัดและรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่าและ 2) มิติด้านผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนส่วนใหญ่ลดอัตราการตกชั้น อัตราการขาดเรียนลดลง

ฮิปป์ และฮัฟฟ์แมน (Hipp and Huffman, 2003 : 21-34) ทำการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการทำให้ครูและผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีความพยายามอย่างสอดคล้องกัน ในการแสดงออกซึ่งความไว้วางใจระหว่างกัน ประสานความร่วมมือ และมีการ สื่อสารแบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน

โบลัม และคณะ (Bolam and et al, 2005 : 21) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างและการสนับสนุนประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของโรงเรียนทั้งระบบอย่างยั่งยืนและยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย โดยตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ของครู โดยเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขเฉพาะ ได้แก่ แผนงาน ขนาดโรงเรียน และที่ตั้ง และเงื่อนไขทั่วไป ได้แก่ บริบทเฉพาะของโรงเรียนและเป้าหมายในการจัดตั้งองค์กร

เมเจอร์ (Mejer, J. 2007. อ้างถึงใน ปิยะมาส ตันตะตะนัย. 2560 : 59) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการเรียน ปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ ลักษณะการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ และตัวนักเรียนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนจะมีความเครียดเพิ่มขึ้นเมื่อประสบภาวะการณ์ เรียนที่หนัก และขาดความเอาใจใส่ และการแนะนำที่ดีของอาจารย์ การช่วยเหลือผู้เรียนให้ผ่อนคลายความเครียดนั้นแตกต่างกันตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละบุคคล บางคนต้องการความช่วยเหลือทางด้าน การพัฒนาสติปัญญา แต่บางคนต้องการความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาอารมณ์ ดังนั้นความเอาใจใส่ และการให้คำแนะนำที่ดีของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยให้เกิดการ เรียนรู้อย่างมีความสุข

#### 4.2 งานวิจัยในประเทศ

วรลักษณ์ ชุกกำเนิด (2557 : 123) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูสู่การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย พบว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ครูสู่การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลาย แบบเปิด (Loosely coupled) ที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบ สำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม ระบบ เปิดแบบศรัทธากำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ระบบทีมเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตัวตุลภาวะความเป็นครู และพื้นที่เรียนรู้ บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง PLC พื้นที่คู่วิชาชีพ PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้ พื้นที่วงเวียนเรียนรู้ต่าง ๆ PLC พื้นที่เสมือน และ PLC พื้นที่ ระหว่างโรงเรียน

ศิริรัตน์ โกศล (2559 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า องค์ประกอบ และตัวชี้วัดแนวคิดชุมชน แห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ประกอบด้วย 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็น ผู้นำร่วม 2) ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน และ 4) ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการสนับสนุนและการเป็น ผู้นำร่วม ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนและการเรียนของ



นักเรียน และมีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของโรงเรียน ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ มีการยึดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจและโรงเรียนมีเป้าหมายเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าคะแนนจากการทดสอบและเกรดของผู้เรียนรวมทั้งการมีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังที่สูงในเรื่องความสำเร็จของผู้เรียนเช่นเดียวกับโรงเรียนด้านทีมเรียนรู้และการจัดการความรู้ร่วมกัน ได้แก่ มีโอกาสสังเกตการสอนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันแบบกัลยาณมิตรสนทนอย่างสม่ำเสมอ และสถานศึกษามีการจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับความรู้ที่เป็นระบบสะดวกต่อการใช้งาน เช่น การบันทึกเป็นแผ่นซีดี การลงในเว็บไซต์ การสรุปเป็นรูปเล่ม และการมีความสัมพันธ์อย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพันธะสัญญาในความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียน และด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ มีการเชื่อมโยงระบบการทำงานกับเทคโนโลยีเพื่อให้ครูสามารถใช้งานได้ทันต่อความต้องการ และสถานศึกษามีงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การจัดอบรมครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งมีกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

กรองกาญจน์ นาแพร์ (2560 : 79-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในโรงเรียน 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และ 3) วิเคราะห์การเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 322 คน พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระบบสนับสนุนในโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม 4) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน และ 5)การทำงานอย่างสร้างสรรค์

ณัฐวุฒิ ใจแน่น และบุญชม ศรีสะอาด (2563 : 270-280) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 มีการทำงานผ่าน

องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย 2.2) การกำหนดเนื้อหาหรือหลักสูตร 2.3) การศึกษาผู้เรียน 2.4) การกำหนดยุทธวิธีในการสอน 2.5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 2.6) การวัดและประเมินผลการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปิยมาศ ตันฑะตะนัย (2560 : 101) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเตรียมทหารสถานวิชาการป้องกันประเทศ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเตรียมทหารสถานวิชาการป้องกันประเทศ 2) ปัจจัยคัดสรรสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเตรียมทหารสถานวิชาการป้องกันประเทศ 3) ปัจจัยคัดสรรสิ่งที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนเตรียมทหารสถานวิชาการป้องกันประเทศ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยคัดสรรสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างมีความสุขประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศทางกายภาพ 3) ปัจจัยด้านครูผู้สอน และ 4) ปัจจัยด้านครอบครัว

สุธาสิณี ศรีวิชัย (ออนไลน์, 2561 : 191-192) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข มีรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบการเรียนการสอน 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบการเรียนการสอน 3) เนื้อหาของรูปแบบการเรียนการสอน 4) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 5) การวัดและประเมินผล

อังคณา เสถียมวัฒนาวงศ์ (ออนไลน์, 2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความพร้อมทางอารมณ์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเพื่อน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ของครอบครัว 4) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 5) ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอน 6) คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษา 7) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับนิสิต และ 8) ความพร้อมทางสังคม

อโณทัย ชีระทีป (2561 : 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิต ระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ชั้นปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 381 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) อาชีพเกษตรกรรม/ ค้าขาย 2) อาชีพธุรกิจส่วนตัว 3) อาชีพรับจ้าง และ 4) กลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์

กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล (2564 : 103-118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ร่วมกันวางเป้าหมายและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การร่วมมือรวมพลัง 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การสนับสนุนการจัด โครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคคล และ 6) ภาวะผู้นำร่วมและสนับสนุน

วัชรินทร์ อุดหนองเลา และคณะ (2565 : 49-52) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จิตศึกษากับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกติใหม่ : กรณีศึกษาโรงเรียนแหลมสิงห์วิทยาคม “อาหารสังฆะวัฒนธรรม ๔ อุปถัมภ์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาจันทบุรี ตรีภาค พบว่าสถานการณ์การดำเนินงานจิตศึกษากับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกติใหม่ ประกอบด้วย 1) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การใช้จิตวิทยาเชิงบวก และ 3) กิจกรรมสร้างสุขด้วยสติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกติใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้เรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีความสุขในยุคความปรกติถัดไป สรุปได้ว่า โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะส่งผลให้เกิดคุณภาพกับผู้เรียน การส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนและผู้บริหารมีหลักการแห่งวิชาชีพของตนในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยเน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันในโรงเรียน