



การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์
ของ
วราภรณ์ บุญศล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิทยานิพนธ์
ของ
วราภรณ์ บุญศล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE DEVELOPMENT OF SAWANGDAENDIN TECHNOLOGICAL COLLEGE
BASED ON VOCATIONAL EDUCATION STANDARDS USING A PROCESS
FOR BUILDING PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY

BY

WARAPORN BOONSON

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirement for
The Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

September 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองคุณวุฒิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วราภรณ์ บุญศล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)	และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์)		ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไธล)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
			กรรมการสอบ
	(ดร.สุรัตน์ ดวงขาทม)		แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.คิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 1 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตาให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งในแนวทางการวิจัย จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบเกี่ยวกับการเขียนบทความภาษาอังกฤษให้ถูกต้องเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ทุ่มเทประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันทรงคุณค่า สามารถนำมาพัฒนางานวิจัยจนเกิดผลสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี คณะครุศาสตร์ รวมทั้งคณาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเครื่องมือต่าง ๆ ในครั้งนี้ ประสพการณ์ต่าง ๆ อันทรงคุณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัย จนประสบผลสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะคุณครูวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ร่วมคิดออกแบบ วางแผนแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนาจนงานวิจัยครั้งนี้บรรลุผลสำเร็จ และขอขอบพระคุณผู้ที่ร่วมให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้และให้แนวคิดเพื่อพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ให้พัฒนายิ่งขึ้นไป พร้อมทั้งนักเรียนที่ให้ความร่วมมือในทุก ๆ กิจกรรมด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ อีกทั้งผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณมารดาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างดียิ่ง และบุตรชายที่คอยให้กำลังใจ รวมทั้งบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษอบรม ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้เป็นคุณูปการ ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษา

วราภรณ์ บุญศล

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ
ผู้วิจัย	วรารักษ์ บุญศล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
ปริญญญา	ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 2) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 3) ศึกษาแนวทางพัฒนา และ 4) ศึกษาผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยประกอบด้วย ผู้วิจัย 1 คน ผู้ร่วมวิจัย 38 คน ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) มาตรฐานการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1.1) คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 1.2) การจัดการอาชีวศึกษา และ 1.3) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 2) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 2.1) การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 2.2) ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม 2.3) การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 2.5) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 2.6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้
- สภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีดังนี้
 - สภาพการพัฒนา วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน และสถานศึกษามีผลการประเมินจาก สมศ. อยู่ในระดับต้องปรับปรุง นอกจากนี้ครูบางส่วน

ขาดความรู้ในการพัฒนางาน จัดการเรียนการสอนแบบเดิม มีทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีไม่เพียงพอ และไม่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง

2.2 ปัญหาการพัฒนา ครูมีความเข้าใจในการพัฒนางานตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษาไม่เพียงพอ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ต่อตนเองและผู้เรียนมีน้อย

2.3 ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) มาตรฐานการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1.1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 1.2) คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ และ 1.3) การจัดการอาชีวศึกษา และ 2) องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 2.1) การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 2.2) การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 2.4) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2.5) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 2.6) ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

3. แนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการดำเนินงาน 9 โครงการ 22 กิจกรรม

4. ผลการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

4.1 ดำเนินการได้ในระดับมากทุกมาตรฐานและองค์ประกอบ ผลการพัฒนาเป็นที่พอใจ สิ้นสุดการพัฒนาในรอบที่ 1 มีเพียงมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ต้องออกแบบการพัฒนาเพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 ซึ่งผลการพัฒนา มีความก้าวหน้าจากรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 92.40 และ 93.60

4.2 ผลการพัฒนาในภาพรวม ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนาตามมาตรฐาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพ ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นและพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย นักเรียนได้รับการพัฒนา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในงานของวิทยาลัยมากขึ้น ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ มีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

คำสำคัญ : มาตรฐานการอาชีวศึกษา ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

TITLE	The Development of Sawangdaendin Technological College Based on Vocational Education Standards Using a Process for Building Professional Learning Community
AUTHOR	Waraporn Boonson
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine the components of building a professional learning community based on vocational education standards, 2) investigate conditions, problems, and needs, 3) establish the development guidelines, and 4) examine the effects after the development of Sawangdaendin Technological College based on vocational education standards using a process for building a professional learning community. The co-researchers consisted of a researcher and 38 co-researchers. A four step, two-spiral participatory action research was conducted, comprising planning, action, observation, and reflection. Research tools consisted of a set of questionnaires, evaluation forms, observation forms and interview forms.

The findings were as follows:

1. The components for building professional learning community (PLC) based on vocational education standards consisted of two parts: 1) vocational education standards included: 1.1) graduates' desired characteristics, 1.2) vocational education management, 1.3) building a learning society, and 2) The components of PLC involved: 2.1) learning together and teamwork, 2.2) participative leadership, 2.3) shared vision, values, and norms, 2.4) knowledge sharing in the workplace, 2.5) continuous learning and professional development, and 2.6) supportive structures for PLC.

2. The conditions, problems and needs for development were as followed:

2.1 The development conditions had unclearly defined development guidelines, and an ONESQA's quality assessment result indicated a need for quality improvement. Some teachers possessed limited knowledge of job development, employed conventional teaching and learning techniques, possessed limited skills in technology and media abilities, and were resistant to changes.

2.2 Problems were identified regarding teachers having limited understanding of job development in relation to adhering to set vocational education standards, opportunities of continuous professional development, and were less ambitious in regard to cultivating morality and ethics for themselves and their learners.

2.3 The needs for job development based on vocational education standards consisted of two parts: 1) vocational education standards included: 1.1) building a learning society, 1.2) graduates' desired characteristics, and 1.3) vocational education management. and 2) PLC components comprised: 2.1) learning together and teamwork, 2.2) shared vision, values, and norms, 2.3) knowledge sharing in the workplace, 2.4) a supportive structure for PLC, 2.5) continuous learning and professional development, and 6) participative leadership.

3. The development guidelines based on vocational education standards using a process for building PLC consisted of nine projects with 22 activities.

4. The effects after the college development based on vocational education standards revealed that:

4.1 Each standard and component of the college operations achieved at a high level of satisfaction. In the first spiral, the first standard on building a learning society and the first component on learning together and teamwork were identified as needing improvement. In the second spiral, the progress development compared to the first spiral reached 92.40 and 93.60, respectively.

4.2 Based on the overall development results, all concerned parties were aware of and gave importance to systematic management, and knowledge sharing. As a result, the college quality improved and met the standards set. Teachers designed instructional management that stimulated learner development in various aspects, and students demonstrated desirable characteristics. All parties were more involved in college activities. Parents, communities, and workplaces reported their satisfactory and increasing participation in college activities.

Keywords: Vocational Education Standards, Professional Learning Community

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
การพัฒนองค์กร.....	24
ความหมายของการพัฒนองค์กร.....	24
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนองค์กร.....	30
การบริหารจัดการอาชีวศึกษา.....	43
แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา.....	43
นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงาน	
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	45
ยุทธศาสตร์การพัฒนากาารอาชีวศึกษา.....	49
การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ.....	54
มาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	55
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	67
ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	67
ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	73
องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	80
คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.....	85
แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา..	90
กลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	99
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	131
ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	131
คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	133
ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	135
แนวคิดของวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	138
การบริหารโรงเรียนเอกชน.....	144
บริบทวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน.....	152
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	167
พื้นที่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย.....	168
พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย.....	168
กลุ่มผู้ร่วมวิจัย.....	168
ขั้นตอนการวิจัย.....	174
ขั้นที่ 1 เตรียมการก่อนการวิจัย.....	174
ขั้นที่ 2 ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR).....	176
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	187
ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย.....	187
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	191
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	193

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	195
การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย.....	196
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	199
ตอนที่ 1 ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย.....	201
ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ.....	201
ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	206
ผลการศึกษาดูงาน	209
ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR).....	214
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	337
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	355
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	355
การดำเนินการวิจัย.....	356
พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย.....	356
กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย.....	356
วิธีดำเนินการวิจัย.....	356
สรุปผลการวิจัย.....	358
การอภิปรายผลการวิจัย.....	365
ข้อเสนอแนะ.....	378

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	108
2 เปรียบเทียบการวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	134
3 ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563.....	159
4 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับ สาขางาน และชั้นปีการศึกษา 2563	162
5 จำนวนครูวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัยจำนวน 30 คน.....	169
6 ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินจำนวน 7 คน.....	171
7 ตัวแทนนักเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 18 คน.....	172
8 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย.....	173
9 แผนการปฏิบัติงานการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	181
10 ผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ก่อนและหลังการประชุม.....	208
11 สรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis).....	219
12 ประเด็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยงานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	228
13 ตัวชี้วัดความต้องการจำเป็นระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	230

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14	สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่ต้องการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา Modified Priority Needs Index (PNI _{Modified})..... 239
15	สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่ต้องการพัฒนาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ Modified Priority Needs Index (PNI _{Modified})..... 240
16	การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัยในการรับผิดชอบโครงการพัฒนา วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 249
17	โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 251
18	การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัยในการรับผิดชอบโครงการพัฒนา วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 254
19	ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาการพัฒนาวិทยาลัย โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 259
20	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ..... 259
21	ปฏิทินวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)..... 267
22	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา วิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน..... 269

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ..... 271
24	รายชื่อผู้ร่วมวิจัยแบ่งจำแนกตามแผนกวิชา..... 273
25	รายชื่อผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับติดตามและประเมินผลโครงการ..... 276
26	แสดงความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของครูในโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 281
27	ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากการดำเนินงานการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 284
28	ผลการประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ..... 287
29	ผลการประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้..... 288
30	ผลสะท้อนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด..... 295
31	ผลสะท้อนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้..... 298

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32 การสะท้อนผลสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน วงรอบที่ 1.....	317
33 การสะท้อนผลสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ วงรอบที่ 1.....	318
34 วิธีการพัฒนาเพิ่มขึ้นใหม่ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วงรอบที่ 2.....	323
35 เปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ของมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้.....	334
36 เปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ขององค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม.....	335

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 แสดงกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	57
3 แสดงกระบวนการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	58
4 การรวมสมาชิก PLC แต่ละกลุ่ม.....	94
5 วงจรเกลียวส่วของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	138
6 วงจรการวิจัย Action Research.....	140
7 แสดงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกชน	145
8 สัญลักษณ์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน.....	157
9 โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน..	158
10 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	207
11 การศึกษาดูงานวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร จังหวัดสกลนคร.....	210
12 การศึกษาดูงานวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร...	212
13 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับบุคคล.....	216
14 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับแผนกวิชา.....	217
15 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับองค์กร.....	218
16 การวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิคใช้เทคนิค SWOT Analysis.....	223
17 แสดงที่นั่งการสนทนากลุ่ม.....	243
18 ความสัมพันธ์ของภารกิจระหว่างแผนกวิชา ของการบริหารการ จัดการเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน.....	247
19 แผนผังการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน.....	248
20 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	258

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
21 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกันศึกษาผลสะท้อนของ โครงการกิจกรรมของมาตรฐาน 1 ด้านการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้วงรอบที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Re-Planning).....	322
22 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 การศึกษาดูงาน สังคมแห่ง การเรียนรู้ ศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม.....	325
23 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 งานประชุมวิชาการการแข่งขัน ทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม ขององค์การ นักวิชาชีพ ในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคโนโลยี สว่างแดนดิน.....	326
24 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัย ในชั้นเรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	327
25 การประชุมสรุปผลการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ วงรอบที่ 2.....	328
26 สรุปผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพด้วย การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	347

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรมและประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการศึกษา การเรียนรู้ ระบบบริหารและการจัดการ ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนได้กำหนดแนวในการจัดการศึกษาโดยให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ สร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาเยาวชน และบุคลากรในชุมชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคมด้วยการแสวง

หาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษาจากเดิมที่โรงเรียนจัดการศึกษาแต่เพียงลำพัง เป็นการเปิดโอกาสให้องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและหัวใจของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ยังกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับข้อกำหนด คุณลักษณะคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริมการกำกับดูแลการตรวจสอบการประเมินผลและการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และให้ใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมายกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาการอาชีวศึกษา (อุดม รูปดี, 2558, หน้า 15)

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ยึดหลักและกรอบแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพทั้งด้านสังคมคุณภาพ ด้านสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และด้านสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตมีความเป็นอยู่ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มี 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและ 4) เพื่อนำประเทศ อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและ

เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มี 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพของนักเรียนยุคใหม่ให้มีคุณลักษณะเก่งดีมีสุข คงเอกลักษณ์ความเป็นไทยและเท่าทันความเป็นสากล พัฒนาครูยุคใหม่ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 4)

ประเทศไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และพรอมรองรับประเทศไทยยุค 4.0 โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ โดย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า ฉ) เพื่อกำหนดกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิต และพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นหรือระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 4) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) กำหนดเป้าหมายที่มุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาว่า สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนและกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืนต้องอาศัยระบบการประกันคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อน จึงได้ตราไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 6 มาตรา 47 – 51 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา

ฉบับกฤษฎีกา, 2545, หน้า 16 – 21) โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีกระบวนการดำเนินการที่สัมพันธ์กัน ดังนี้ 1) การพัฒนาคุณภาพ 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ การติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบสถานศึกษา และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมระดับประเทศ 3) การประเมินและรับรองคุณภาพ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา และการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการฝึกอบรมวิชาชีพ มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์ การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมินดังนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 9 – 11)

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพมีพัฒนาการที่รวดเร็ว หากผู้สอนไม่ได้รับการพัฒนาก็จะไม่ทันกับความก้าวหน้าต่าง ๆ ท้ายที่สุดจะขาดสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นหนทางการพัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพนำไปปฏิบัติในวิชาชีพอย่างกว้างขวางในลักษณะบูรณาการเป็นองค์รวมบนรากฐานขององค์ความรู้ที่มาจากการปฏิบัติ (ปัญญาปฏิบัติ) คือ ลงมือทำแล้วถอดบทเรียนออกมาเป็นองค์ความรู้ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของวิชาชีพมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันอย่างแท้จริงความเท่าเทียมกันทางความคิดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพที่มีการเคารพซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ในแนวนราบ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีความเชื่อพื้นฐานที่ต้องการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Well and Feun, 2007, p. 141) หนึ่งรูปแบบ PLC จึงเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะการทำต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชีวิตปกติที่ไม่เป็นรูปแบบที่ตายตัวแต่เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่ที่แสดงความสมดุลขององค์กรนั้น ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานความหลากหลายของคนที่แตกต่างกัน มาอยู่ร่วมกันเปรียบเสมือนการจัดระบบนิเวศให้เหมาะสมกับการเป็นอยู่พึ่งพาอาศัยกัน โดยมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีความเป็นกัลยาณมิตรที่เอื้ออาทร มีผู้นำที่สามารถเร้าศักยภาพทั้งตนเองและร่วมกันจนเกิดเป็นความเหนียวแน่นเชิงคุณภาพวิชาชีพ และชีวิตการอยู่ร่วมกันของครูใน PLC ที่มีทิศทางทางวิชาชีพอย่างมีพลังด้วยการคุมทิศทางการด้วยวิสัยทัศน์ที่มีความศรัทธาร่วมกัน ภายใต้บรรยากาศเปิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาจนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีเส้นทางสูงสุด

ทางวิชาชีพคือการเป็นครูผู้มีวุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบนพื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีอยู่โดยธรรมชาติ การดำรงอยู่ร่วมกันของแต่ละโรงเรียนที่มีบริบทต้นทุนที่แตกต่างกันไป (วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ, 2557, หน้า 132) ผู้เรียนที่เก่งย่อมขึ้นกับครูที่เก่ง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้แก่ครู จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาสังคมไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ลดการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมให้เลือนน้อยที่สุดและเปลี่ยนเป็นการส่งเสริมให้ครูสมัครใจพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญด้วยวิธีการและนวัตกรรมที่หลากหลายให้มากขึ้น และต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูรวมตัวกับเป็นชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 26)

การนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนชีวิตครู เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นนักเรียนทำงานร่วมกับเพื่อน และรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือเครือข่าย ปรึกษาหารือและช่วยเหลือกัน โรงเรียนจะเปลี่ยนไปเป็นสถานที่ที่ทุกคนอยู่กันอย่างมีความสุข เปลี่ยนแปลงการทำงานของครูและเปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นการสะท้อนความคิดและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูที่ได้รับอิทธิพลจากการสนทนา เพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น และการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นโอกาสสำหรับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงนักเรียน ครู ผู้บริหารและโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 191)

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินเป็นสถานศึกษาเอกชนในระบบประเภทอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีแนวทางพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดำเนินการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น ด้วยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนความร่วมมือ เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่โดยสภาพทั่วไปแล้ว ปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินยังขาดแนวทางการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ขาดการมีส่วนร่วม ยังไม่มีรูปแบบที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการเชื่อมโยงและการใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน และผลการประเมินคุณภาพ

ภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 4 นวัตกรรม และการสร้างองค์ความรู้ของอาจารย์และนักศึกษา ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง (วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน, 2558, หน้า 53) สถานศึกษาควรพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถสร้างหรือพัฒนาโครงการที่ตอบสนองหลายตัวบ่งชี้ที่สามารถบูรณาการ กิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมเพื่อตอบสนองตัวบ่งชี้ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เป้าหมายของวิทยาลัยต้องการพัฒนาการเรียน การสอนที่มาจากความร่วมมือเพื่อความเข้าใจ ซึ่งเป็นสภาพปัญหาของวิทยาลัยและที่สำคัญ ดังนั้นการจะพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือ แรงร่วมใจของทุกฝ่าย ซึ่งการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา เป็นการดำเนินการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อค่านิยมและเจตคติ ภายในวิทยาลัยให้ดีขึ้น ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยตามสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็น ซึ่งผลงานวิจัยในครั้งนี้จะสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เป็น ประโยชน์ มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ผู้บริหาร วิทยาลัย ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยอาศัยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม เพื่อให้ทั้งองค์กรร่วมกันสร้างและพัฒนาวิทยาลัยให้นักเรียน นักศึกษาของ วิทยาลัยได้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์อาชีวศึกษา และสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาชาติ

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนา วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีอะไรบ้าง
2. สภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เป็นอย่างไรบ้าง

3. การดำเนินงานในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนาอย่างไรบ้าง

4. ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ในเชิงวิชาการ

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะได้องค์ความรู้และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ และนำไปใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นการศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้แก่ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้และตระหนักถึงสภาพปัญหา สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อบริบทของการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.2 ลดปัญหาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 วิทยาลัยสามารถสร้างอัตลักษณ์ของวิทยาลัย จากการพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและชุมชนจากผลสำเร็จของการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมายและกลุ่มเป้าหมาย มีดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้วิจัยเป็นรองผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 38 คนประกอบด้วย

1.1.2.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน

1.1.2.2 ครูและบุคลากร จำนวน 30 คน

1.1.2.3 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน

1.2.2 รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน

1.2.3 หัวหน้างาน จำนวน 6 คน

1.2.4 ตัวแทนนักเรียน จำนวน 18 คน

1.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย ระยะเวลาดำเนินการวิจัย คือ ปีการศึกษา

2562 – 2563 ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2562 ถึงเดือน ธันวาคม 2563

1.4 สถานที่ทำการวิจัย วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน 181 หมู่ 18

บ้านโนนสวรรค์ ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47110

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดิน มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำเอามาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน เป็นแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 1 – 3)

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

2.2 องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 26; วิจารย์พานิช, 2555, หน้า 191; วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ, 2557, หน้า 132; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, หน้า 97; ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2560, หน้า, 34 – 41; สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558, หน้า 25 – 26 ; ดิเรก พรสีมา, 2559, หน้า 1 – 3; วิโรจน์ สารรัตน์, 2556 หน้า 39; ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี, 2561, หน้า 107) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การให้

อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง 2) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 3) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ 4) การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 3 การมีการวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน 2) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการทำงานทั้งองค์กร 3) มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงานของวิทยาลัย 5) การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง 6) การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ประกอบด้วย

1) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ 2) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู 4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ 5) การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจาก

การปฏิบัติงานของครูท่านอื่น 6) เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน 2) การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4) การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกทางวิชาชีพของครูและนักเรียน 6) การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาปรับปรุง 7) การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน 8) การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและทำงานร่วมกัน 9) การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น 10) จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 11) การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

2.3 วิธีการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย

กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (Davis and Newstrom (1985, p. 262; อ้างถึงใน พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558, หน้า 405 – 406)

- 1) ประชุมปฏิบัติการ 2) มอบหมายงานคณะทำงาน 3) ดำเนินการพัฒนา 4) กำกับติดตาม 5) ประเมินผล 6) รวบรวมสรุปผลการทำงาน

3. ขอบเขตด้านระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อมุ่งการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ตามแนวคิด (Kemmis & Mc Taggart, 2000, pp. 567 – 605) มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ (Spiral)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นการร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้าโดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าอาจเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติตามการวางแผนไว้

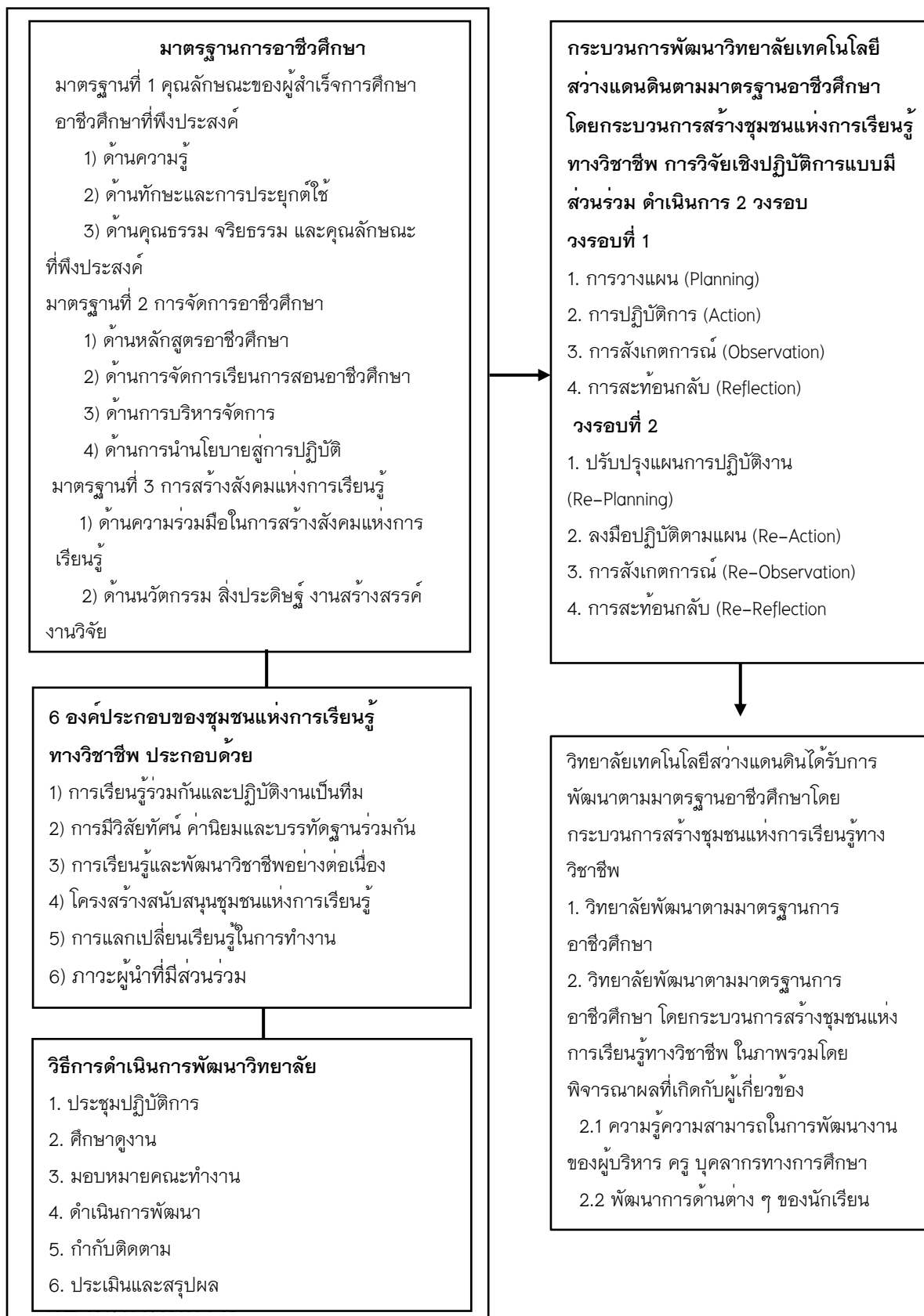
ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมลงมือกระทำลงไป

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการนำผลการดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติและการสังเกตการณ์มาสะท้อนกลับ วิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และผสานแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Phil Crane & Leanne Richardson (2000, cited in Tanai Liennert. 2002 p. 18) ซึ่งนำเสนอว่า เมื่อจบการวิจัยในวงรอบที่ 1 ก่อนที่จะเริ่มวิจัยในวงรอบที่ 2 ให้นำผลจากขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ในการวิจัยวงรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงโครงการหรือกิจกรรมเพื่อดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยนำเสนอในขั้นการวางแผน (Re-Planning) โดยกำหนดให้เป้าหมายหรือความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการมากขึ้นกว่าเดิมจากผลสะท้อนปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในวงรอบที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหาให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่เป็นแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา วิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 4; สำนักงาน ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557, หน้า 26; วิจารย์ พานิช, 2555, หน้า 191; วรลักษณ์ ชูกำเนิดและคณะ, 2557, หน้า 132; สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 9 – 11) นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการ วิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. มาตรฐานการอาชีวศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพ และมาตรฐานในการจัดการอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการส่งเสริม การกำกับดูแลการตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้ มีทักษะและสามารถประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมินดังนี้

1.1 ด้านความรู้ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาหน้า

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการของสถานศึกษาตามแนวทาง โดยสถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้หลักสูตรฐานสมรรถนะ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ละระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตรส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียน การสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยมีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

2.3 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง สถานศึกษาบริหารจัดการ บุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในวิทยาลัยบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีม เรียนรู้ มีภาวะผู้นำแบบกระจาย ครูเป็นผู้นำร่วมกับผู้บริหาร และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2.1 การเรียนรู้และพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการพัฒนาทางวิชาชีพร่วมกันผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ในเชิงวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในทีมมีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

2.3 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรทุกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียน การสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาวิทยาลัยทั้งระบบภายใต้การร่วมมือของครู

ทุกคนภายในวิทยาลัยและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของวิทยาลัย

2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน หมายถึง การที่คณะครูและครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ สู่เป้าหมายร่วมกัน

2.5 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมกันปฏิบัติงานของครูและครูมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายร่วมกัน

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายทาง เดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานการควบคุม ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในพื้นที่จริง โดยการมีความร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวางแผน เป็นขั้นที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดโครงการ กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาปฏิบัติการ

3.2 การปฏิบัติการ เป็นขั้นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้และดูแลการปฏิบัติงานตามผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

3.3 การสังเกตการณ์ เป็นขั้นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานการปฏิบัติงานตามแผนและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3.4 การสะท้อนกลับ เป็นขั้นการทบทวนพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตการณ์ว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และดำเนินการต่อในรอบที่ 2

4. วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน หมายถึง สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาเอกชน ที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ตั้งอยู่ที่ 181 หมู่ 18 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ปัจจุบันเปิดสอน 6 หลักสูตร สาขานานยนต์ สาขาไฟฟ้ากำลัง สาขาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาการโรงแรม สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ และสาขาการบัญชี

5. สภาพ หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ก่อนการดำเนินงานพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

6. ปัญหา หมายถึง ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและสภาพที่เป็นอยู่ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

7. ความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นที่ต้องทำในการพัฒนาวิทยาลัย โดยการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นประเมิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ศึกษาระดับการพัฒนาในปัจจุบันและระดับการพัฒนาที่คาดหวังจะพัฒนา แล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

8. สภาพที่คาดหวัง หมายถึง สิ่งที่คาดว่าจะเป็แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพและคาดว่าจะเป็ผลจากการพัฒนา

9. วิธีการดำเนินการ หมายถึง วิธีการที่ช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการโครงการ/กิจกรรม ตั้งแต่เริ่มเสนอโครงการกระทั่งสิ้นสุดโครงการ ซึ่งประกอบด้วย

9.1 ประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม สำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ

9.2 การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสังเกตการณ์ การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งในช่วงเวลาสั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice)

9.3 มอบหมายงานคณะทำงาน หมายถึง การกำหนดความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ กระจายงานในหน้าที่ ให้อำนาจในการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

9.4 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

9.5 การกำกับติดตาม หมายถึง การติดตาม สังเกตการณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

9.6 การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องผลของการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด เพื่อนำผลการพัฒนางานในวงรอบที่ 1 ไปพัฒนาปรับปรุงงานในวงรอบที่ 2

10. แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของสมาชิกในวิทยาลัย ตั้งแต่ระดับบุคคล แผนกวิชาไปจนถึงระดับวิทยาลัย ให้ก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิมหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

11. ผลการพัฒนา หมายถึง วิทยาลัยพัฒนาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กร

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

2. การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

- 2.1 แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา
- 2.2 นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- 2.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากาารอาชีวศึกษา
- 2.4 การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ
- 2.5 มาตรฐานการอาชีวศึกษา

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 3.1 ความหมายของของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3.3 ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3.4 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 3.5 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
- 3.6 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
- 3.7 กลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 4.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 4.2 แนวคิดของวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 4.3 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 4.4 ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5. การบริหารโรงเรียนเอกชน
- 6. บริบทวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

การพัฒนาองค์การ

1. ความหมายของการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ (Organization Development; OD) มีลักษณะเป็นศาสตร์ที่กำลังมีการพัฒนาตัวความรู้ (Body of Knowledge) เพื่อนำไปสู่การเป็นศาสตร์ที่สมบูรณ์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความหมายของการพัฒนาองค์การ ในแง่ของการศึกษาเปรียบเทียบ จึงขอความหมายของนักวิชาการและนักปฏิบัติด้านนี้มาอธิบายดังนี้

องค์การ (Organization) (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) ให้ความหมายขององค์การ คือ ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

สมคิด บางโม (2555, หน้า 16) ให้ความหมายขององค์การว่า กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

สุนันทา เลาหนันท์ (2556, หน้า 54) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า การพัฒนาองค์การ คือ ความเข้มแข็งขององค์การที่ประกอบด้วยผลงานสูงสุดทั้งในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การจะมีสมรรถนะดีได้นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยกระบวนการ (Process) หรือพฤติกรรมการทำงานขององค์การที่ยอมให้คนในองค์การใช้ศักยภาพ (Potentials) หรือสติปัญญาและความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ เพราะศักยภาพเป็นเครื่องชี้การปฏิบัติงานของคนในองค์การ

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การว่า การพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลยุทธ์ทาง

การศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การ เพื่อว่าองค์การจะสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาด และสิ่งท้าทายต่าง ๆ ตลอดจนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558, หน้า 402) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ คือ ทฤษฎี ค่านิยม กลยุทธ์ และเทคนิควิธีการที่มีฐานของพฤติกรรมศาสตร์รองรับมุ่งตรงไปที่การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แล้ว เพื่อจัดรูปแบบการทำงานขององค์การซึ่งมีการวางแผนไว้ก่อนทั่วทั้งองค์การ แล้วจัดการพัฒนาตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงมาโดยพยายามเพิ่มประสิทธิผลและความแข็งแกร่งขององค์การด้วยการแทรกวิธีการที่ได้วางแผนไว้นั้นเข้าไปในกระบวนการซึ่งใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้าช่วยในการพัฒนาองค์การจะนำเอาปัญหาของทั้งองค์การมาวิเคราะห์และนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในองค์การ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มขีดขั้นการพัฒนาคนและปรับปรุงการทำงานขององค์การด้วยการแลกเปลี่ยนนิสัยการทำงานของคนในองค์การนั้น การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามที่จะทำองค์การให้ดีขึ้น เป็นการสร้างความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ๆ ขององค์การเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์ (2559, หน้า 207) การพัฒนาองค์การ คือ การใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความยากง่ายของการพัฒนาองค์การนั้น มีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมาก เพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้นักบริหารการพัฒนาองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งการใช้องค์ความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์บูรณาการเข้าด้วยกัน โดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อตกผลึกของสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

Cummings and Worley (2005, p. 2) ให้นิยามว่า การพัฒนาองค์การเป็น การประยุกต์ใช้และถ่ายทอดความรู้ โดยเฉพาะวิธีปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมศาสตร์ให้กับสมาชิกขององค์การ เช่น ภาวะผู้นำ กระบวนการของกลุ่ม การออกแบบงาน กลยุทธ์รูปแบบองค์การ ฯลฯ เพื่อให้ระบบสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงตามที่วางแผนไว้ได้มากขึ้น

Rothwell, William J., and Sullivan, Roland., (2005, p. 18) การพัฒนาองค์การ หมายถึง การประยุกต์องค์ความรู้จากสาขาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

Brown and Harvey (2006, pp. 3 – 4) อธิบายว่าการพัฒนาองค์การเป็นความพยายามในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างกว้าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบโดยรวมขององค์การ อันเป็นการจัดการจากบนลงล่างเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและศักยภาพขององค์การ โดยมีกระบวนการวางแผนที่ใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์

McLean (2006, pp. 12 – 13) ได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์การว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายแขนง โดยมีพฤติกรรมศาสตร์เป็นแกนกลาง และมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การทั้งระบบ กระนั้นก็ตามในทางปฏิบัติแล้วการพัฒนาองค์การมักเป็นกระบวนการที่ต้องหาคำตอบของคำถามเหล่านี้ อันได้แก่ “เราอยู่ที่ไหน” “เราอยากจะไปที่ไหน” และ “เราจะไปถึงที่นั่นได้อย่างไร” ซึ่งกระบวนการนี้อยู่ภายใต้ความร่วมมือของสมาชิกในองค์การและการใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การด้านพฤติกรรมศาสตร์ด้วย

ดังนั้นจากที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การหมายถึง กระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยบุคลากรทุกระดับภายในองค์การมีการวางแผนล่วงหน้าและมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งได้ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development: HRD) ได้รับความสนใจ จากนักวิชาการทุกสาขาอาชีพ จึงมีผู้ให้ความหมายจำนวนมาก สรุปโดยสังเขปมีดังนี้

บังอร โสพัส (2539, อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554, หน้า 16) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสร้าง ป้องกัน และแก้ไขทักษะ

ความรู้และจิตลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวัย และสถานการณ์แวดล้อมเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์กรที่อยู่ร่วมกัน

อัจฉรา หล่อตระกูล (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ก็คือมนุษย์ ทั้งยังเป็นกำลังสำคัญขององค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้นจึงควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Desimone, Werner, and Harris (2002, อ้างถึงใน วรรัตน์ เชี่ยวไพรี, 2551, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึง กิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้ถือว่าเป็นสาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มต้นตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Mondy and Noe (2005, อ้างถึงใน วรรัตน์ เชี่ยวไพรี, 2551, หน้า 2) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผน และพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการประเมินผลโดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว

สรุปจากความหมายดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระบบการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้พนักงานและกลุ่มมีการปรับเปลี่ยนจาก ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และพฤติกรรมเดิม เป็นความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และพฤติกรรมใหม่ที่เป็นผลทางบวกกับองค์กร ทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม แบ่งวัตถุประสงค์เป็น 3 ระดับ ดังนี้ (วรรัตน์ เชี่ยวไพรี, 2551, หน้า 18 – 19)

1. วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับบุคคล มีดังนี้
 - 1.1 เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสในการเลื่อนชั้น
เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
 - 1.2 เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
 - 1.3 เพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพให้เหมาะสมในการ
ปฏิบัติงาน
 - 1.4 เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การตัดสินใจที่ถูกต้อง
 - 1.5 เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 เพื่อเรียนรู้ ฝึกฝนเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานและการใช้อุปกรณ์
เครื่องมือต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น ก้าวทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง
2. วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับกลุ่ม มีดังนี้
 - 2.1 เพื่อเพิ่มผลผลิตของกลุ่ม
 - 2.2 เพื่อลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม
 - 2.3 เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์
ระหว่างสมาชิกกลุ่ม
 - 2.4 เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่ม บรรลุการและสอดคล้องกับ
กลยุทธ์และทิศทางของธุรกิจ
3. วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับองค์การ มีดังนี้
 - 3.1 เพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเป็นไปตามเป้าหมายและ
กลยุทธ์ขององค์การให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
 - 3.2 เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในนโยบาย และภารกิจขององค์การ
 - 3.3 เพื่อยกระดับคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตและการ
บริการ
 - 3.4 เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน การซ่อมแซมอุปกรณ์และ
เครื่องจักร
 - 3.5 เพื่อป้องกันและลดต้นทุนจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการ
ปฏิบัติงาน
 - 3.6 เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลดอัตรา
การเข้าออกจางาน

3.7 เพื่อกำหนดระบบ กลไก และมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ร่วมกันของทุกฝ่าย

3.8 เพื่อให้บุคลากรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

3.9 เพื่อแก้ไขหรือลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

3.10 เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคตให้
เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาท
หน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแล
การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์การ ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล,
2554, หน้า 1 – 9)

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของ
ตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อช่วยองค์การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จ
การศึกษาในระดับสูงเข้ามาปฏิบัติงาน

4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร

5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานใน
ระดับที่พึงปรารถนาขององค์การ

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมยัง
สามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. สอนองความต้องการระดับสังคม (Society's Requirement) โดย
คำนึงถึงผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม
มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำ
ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของสังคม

2. สอนองความคาดหวังระดับการบริหารขององค์การ (Management's)
ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น
งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับ

กระบวนการจัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้ามาร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้องค์การต่อไป

3. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Need)

องค์การจะต้องตระหนักเสมอว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิถีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวมีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับ เพราะสิ่งเหล่านี้จะย้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้องค์การในท้ายที่สุด

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะของพนักงาน กลุ่มและภาพรวมขององค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และบรรลุเป้าหมาย การเพิ่มผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่เป็นเลิศ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการโดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์กร” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กรโดยส่วนรวมแนวความคิดเชื่อว่าสามารถจะแก้ไขข้อบกพร่อง และความรู้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์กร” หรือที่ภาษาอังกฤษ เรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้น ๆ ว่า “OD” อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์กร” ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับองค์กร โดยส่วนรวมทั้งหมดเริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูงเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กรโดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร อาศัยความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์อีกแนวหนึ่ง การพัฒนาองค์กร หมายถึง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนความเชื่อเจตคติ

ค่านิยมและโครงสร้างในอันที่จะให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แนวสุดท้ายการพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถขององค์กรให้พร้อมเพื่อต้อนรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กรเอง ตลอดจนเป็นการปรับปรุงความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรโดยที่มาจากแนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร มีดังนี้ (จุมพล หนีมพานิช, วิจารณ์วรพิศาล, 2556, หน้า 50 – 53)

1. การพัฒนาองค์กรเป็นสาขาหนึ่งของวิชาพฤติกรรมศาสตร์

ประกอบด้วย มานุษยวิทยา (Anthropology) สังคมวิทยา (Sociology) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และจิตวิทยา (Psychology) ที่ว่าส่วนไหนของพฤติกรรมศาสตร์ที่ “การพัฒนาองค์กรจะนำมาใช้” นั้น แนวความคิดการพัฒนาองค์กรได้หยิบยืมวิชาพฤติกรรมศาสตร์ในด้านลักษณะและแบบของผู้นำ (จิตวิทยาและสังคมวิทยา) วัฒนธรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร (มานุษยวิทยา) การสร้างแรงจูงใจ (จิตวิทยา) การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (สังคมวิทยา) ทฤษฎีในการเรียนรู้ (จิตวิทยา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม (สังคมวิทยา) และนอกจากนั้นยังอาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับ “แรงดัน – แรงดึง” ขององค์กรมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเข้าใจถึงอุปสรรคข้อขัดขวางของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรนั้น ๆ อีกด้วย

2. แนวความคิดในการพัฒนาองค์กรเป็นแนวความคิดของการ

เปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มตั้งแต่การหาข้อมูลเกี่ยวกับความไม่มีประสิทธิผลขององค์กร วิธีการและขั้นตอนนี้อาจจะเรียกได้ว่า “การวิเคราะห์วิจัย” จำเป็นจะต้องศึกษาให้ทราบถึงแท่งเสียก่อน องค์กรป่วยด้วยโรคอะไร และการพัฒนาองค์กรก็มีใช้ยาสารพัดโรคที่แก้โรคขององค์กรได้สารพัดทุกชนิด

3. การพัฒนาองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดเป็นระบบ เริ่มทำ

การพัฒนาองค์กร ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์กร แนวความคิดด้านระบบที่สำคัญประการหนึ่งคือ “โครงสร้างขององค์กร” มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการพัฒนาองค์กรหรือไม่ส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรนั้นเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจริงอยู่มนุษย์เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร แต่โครงสร้างขององค์กรเป็นอีกส่วนหนึ่งที่นักพัฒนาองค์กร

จะมองข้ามไปไม่ได้ และโครงสร้างนี้เองจะเป็นฐานสำคัญสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์” ด้วยการพัฒนาองค์กรจึงจะดำเนินต่อเนื่องไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาองค์กรจะต้องได้รับการริเริ่ม รับรู้ ยอมรับ และร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น ๆ ตัวอย่างเช่นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ย่อมมีความสำคัญต่ออนาคตของการพัฒนาองค์กรอย่างแน่นอน การริเริ่ม รับรู้ ยอมรับและร่วมมืออย่างจริงจัง จะสามารถทำให้การพัฒนาองค์กรมีโอกาสสำเร็จผลได้หรือไม่ องค์กรธุรกิจเอกชนจะได้เปรียบกว่าองค์กรของรัฐบาลในประเด็นนี้เองในแง่ของความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร หรือแม้แต่ในแง่ของความสำเร็จในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของไทยเราทุกระดับ ย่อมต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่มผู้นำทุกระดับชั้นภายในกรม

5. การพัฒนาองค์กรบางครั้งอาจจะต้องอาศัยบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อ “วิเคราะห์วิจัย” ปัญหาให้แก่องค์กร บุคคลภายนอกในที่นี้หมายถึง ภายนอกองค์กรที่กระตุ้นให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักการพัฒนาองค์กรและเราจะพบเห็นในเรื่องของการพัฒนาองค์กรเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยอาศัยระบบการวิจัยข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์กรในการพิจารณาปรับปรุงและช่วยมองปัญหาขององค์กรให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. หลักของการพัฒนาองค์กรอีกประการหนึ่งคือ ผู้รับผิดชอบในองค์กรนั้น ๆ จะต้องเกิดความรู้สึกว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างภายในองค์กรหรือเรียกว่าเกิดเห็นความจำเป็นขึ้นมาเอง ถ้าหากยังรู้สึกเฉย ๆ ยังเห็นว่าไม่จำเป็นที่นักพัฒนาองค์กรจะเข้ามามีส่วนร่วมก็อย่าได้เข้าไปทำการพัฒนาองค์กรเป็นอันขาด

7. การพัฒนาองค์กรจำเป็นจะต้องอาศัยระยะเวลานาน เช่นเดียวกับการสร้างระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเช่นกัน

8. การพัฒนาองค์กรเป็นการพยายามมุ่งเปลี่ยนแปลงเจตคติพฤติกรรม และคุณภาพของงานในลักษณะการใช้กลุ่มแทนที่จะมุ่งที่แต่ละบุคคล

สุนันทา เลาหนันท์ (2556, หน้า 69 – 71) กล่าวว่า แนวคิดของการพัฒนาองค์กรมีสาเหตุมาจาก

1. ความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแนวยุทธศาสตร์ด้านการจัดการ (Managerial Strategies) เช่น ปรับปรุงแก้ไขเรื่องเทคนิคและกรรมวิธีในการปฏิบัติงาน ระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจการสื่อสารข้อความและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

2. ความจำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สามารถสนองทั้งความต้องการของบุคคลและขององค์กรและความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ถ้าผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์กร ตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว องค์กรก็อยู่ในสภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กร

3. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ตัวอย่างเช่น กรรมการบริษัทมีความเห็นว่า การบริหารงานแบบระบบครอบครัวของบริษัท ไม่เหมาะสมกับสภาวะของการแข่งขันในปัจจุบัน แม้ว่าจะประสบความสำเร็จอย่างดีมาจากอดีต จึงมองเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแนวการบริหารจากระบบครอบครัวไปสู่ระบบการบริหารโดยนักบริหารมืออาชีพ กรณีนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหารขององค์กรทั้งหมด ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ หลายอย่างด้วยกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ปทัสถาน ค่านิยม และหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน เป็นต้น

4. ความจำเป็นต้องการเปลี่ยนโครงสร้างและบทบาทต่าง ๆ ขององค์กร เป็นการรับรู้ว่าการจัดโครงสร้างและการกำหนดบทบาทต่าง ๆ ขององค์กรนี้ยังไม่เหมาะสมหรือขาดความชัดเจน เช่น ยังมีความสับสนว่าควรจะแยกแผนกพัฒนาออกจากกันหรือรวมกัน หรือควรจะมอบหน้าที่ดูแลทางด้านงานธุรการ การบริหารบุคคลให้กับรองประธานบริษัทคนไหนดี ผู้จัดการสาขาสมควรจะได้รับมอบอำนาจให้คุมงานทางด้านวิชาการหรือไม่ เรื่องเหล่านี้จะเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเองขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

5. ความจำเป็นต้องปรับปรุงความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม (Intergroup Collaboration) ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า องค์กรต้องสูญเสียพลังหลายสิ่งหลายอย่างไปโดยเปล่าประโยชน์ จากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันระหว่างกลุ่มภายในองค์กร ถ้าองค์กรตระหนักและยอมรับว่า ข้อขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่สามารถควบคุมได้ โดยอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม จุดนี้ก็จะเริ่มจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ความพยายามของการจัดโครงการเพื่อเพิ่มความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม

6. ความจำเป็นต้องการที่จะทำให้ระบบการสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดกว้างยิ่งขึ้นเรื่องช่องว่างของการติดต่อสื่อสารและการมีข้อมูลที่ทันสมัยที่เชื่อถือได้อย่างเพียงพอในการตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญทางการบริหารองค์กรส่วนใหญ่จะมีปัญหาทั้งทางด้านโครงสร้างของการติดต่อสื่อสารและคุณภาพของการติดต่อสื่อสาร เช่น การติดต่อสื่อสารไม่ทั่วถึงไม่ชัดเจนถูกปิดกั้นหรือไม่เปิดเผย เป็นต้น

7. ความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีขึ้น การวางแผนเป็นหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหาร แต่ก่อนมักจะเป็นหน้าที่เฉพาะของผู้บริหารผู้เดียว ปัจจุบันเป็นหน้าที่สำคัญของทุก ๆ คนในองค์กร แต่คนส่วนใหญ่จะขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการวางแผน ดังนั้นจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

8. ความจำเป็นจะต้องบูรณาการกับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นผลจากการแบ่งงานกันทำ จนในที่สุดก่อให้เกิดปัญหาความซับซ้อนและการประสานงานจึงเกิดความจำเป็นที่จะต้องรวมหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่คล้าย ๆ กัน และเมื่อรวมกันแล้วก็เกิดปัญหาการขยายงาน ต้องการแยกตัวออกมาอีก ปัญหาการรวมหรือการแยกจึงเป็นปัญหาไม่รู้จบ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบด้วยการพัฒนาองค์กร

9. ความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการจูงใจบุคคลในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมุ่งประสานความต้องการส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม

10. ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสาร ค่านิยมและอุดมการณ์ของคนรุ่นใหม่สถานะทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนภาวะการณ์แข่งขันทางตลาดและการค้าเป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหากลไกที่จะปรับตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ จึงจำเป็นต้องวางแผนการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปของการ “แก้ไขปัญหา” (Reactive Approach)

Owen (1987, p. 25 อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ 2551, หน้า 194 – 195) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรไว้ว่าคือความพยายามซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบสมเหตุสมผล และมีแผนรองรับเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองโดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนที่เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นทางการ กระบวนการดำเนินงาน ปทัสถานสังคมหรือโครงสร้างองค์กร ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จุดหมายของการพัฒนาองค์กร คือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละคน และปรับปรุงพันธกิจและการปฏิบัติงานขององค์กร และมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรนั้น ประกอบด้วย แนวคิดหลัก 9 ประการ ดังนี้

1. จุดหมายของการพัฒนาองค์กร
2. ระบบในการปรับเปลี่ยนองค์กร
3. วิธีการเชิงระบบ
4. ใช้วิธีการทางการศึกษา
5. เรียนรู้จากประสบการณ์
6. เกะติดกับประเด็นปัญหาสำคัญจริง ๆ
7. มีแผนยุทธศาสตร์
8. มีหน่วยประสานการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
9. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วม

Stewart and Newton (1989, p. 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จัดหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ
2. จะต้องเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วถึงทุกระบบขององค์กร
3. จะต้องมีการปรับปรุงองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกับระบบการจัดการมากกว่า

เนื้อหาสาระ

5. เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นสำคัญ
6. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและสังคม

สรุปได้ว่า แนวคิดของการพัฒนาองค์กร เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร

จุมพล หนีมพานิช (2556, หน้า 65 – 66) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรนั้นมีได้มุ่งเฉพาะแต่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่เป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรด้วย ในทางปฏิบัติแล้วผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารส่วนใหญ่มักจะเห็นพ้องต้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่วกับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ

2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้นหาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

3. เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันก็ลดเจตคติแบบคิดเอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด

4. เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในองค์กร รวมตลอดถึงระหว่างผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นขององค์กรด้วย

5. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กร ได้วางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง

6. เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับความสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

7. เพื่อจะจัดข้อข้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์กร

สุนันทา เลาหนันท์ (2553, หน้า 65 – 66) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร มีดังนี้ วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจและการปรับตัวขององค์กร ส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลการมุ่งเพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมรวมพลังปฏิบัติงานและผนึกเป้าหมายบุคคลกับองค์กรเข้าด้วยกัน

1. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัย ให้องค์กรมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพงานในทุกลักษณะ และหลุดพ้นจากระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจที่ดี มุ่งส่งเสริมให้องค์กรปฏิบัติงานโดยยึดแนวความคิดที่ว่า “รูปแบบเกิดขึ้นภายหลังหน้าที่” (Forms Follow Functions) แทนที่จะทำงานในลักษณะ “หน้าที่เกิดขึ้นภายหลังรูปแบบ” ทำงานจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ เมื่อมีหน้าที่แตกต่างกัน รูปแบบจึงอาจแตกต่างกันและรูปแบบจะต้องเกิดขึ้นภายหลังที่ต้องมีหน้าที่กระทำ

2. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการรวมพลัง (High Collaboration) คิดค้นหาเทคนิคกลไกในการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

โดยการวางกฎระเบียบในการวิเคราะห์การทำงาน การจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังคงองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ กำลังปฏิบัติงาน

3. เพื่อมุ่งช่วยองค์กรให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างดีที่สุดตามมาตรฐาน

4. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็มุ่งลดทัศนคติแบบแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นในระหว่างหน่วยงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

5. เพื่อประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน โดยส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับชั้นขององค์กรได้วางแผนการปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลักหรือวัตถุประสงค์รวมขององค์กรเป็นแนวทาง

6. เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมถึงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์กรด้วย

7. เพื่อจัดอุปสรรคข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ข้อความระหว่างบุคคลและกลุ่มคนทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

8. เพื่อมุ่งช่วยให้บุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์โดยยึดถือว่าการขัดแย้งเป็นสิ่งธรรมชาติที่องค์กรจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

9. เพื่อทำองค์กรไปสู่การจัดองค์กรที่มีการตัดสินใจที่มีพื้นฐานมาจากฐานข้อมูล (Data Base) มากกว่าคำนึงถึงอำนาจตามบทบาทในตำแหน่ง

10. เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ล้าสมัยและเป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์กรให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดี

Warren (1996, p. 34) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร มีดังนี้

1. เพื่อช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กร

2. เพื่อช่วยกันเสริมสร้างบรรยากาศของการร่วมมือกันแก้ปัญหาขององค์กรร่วมกัน

3. เพื่อมอบหมายให้สมาชิกได้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

4. เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. เพื่อมุ่งส่งเสริมการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันเองในกลุ่มระหว่างกลุ่มและทั้งองค์กรโดยส่วนรวม

6. เพื่อมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และผลพลอยได้ด้านผลผลิตและพฤติกรรมของกระบวนการกลุ่ม

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการวางแผนและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักมีทัศนคติที่ดีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในองค์กร

3.2 กระบวนการพัฒนาองค์กร

สุนันทา เลาพันธ์ (2553, หน้า 73) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาองค์กรที่ใช้แม่แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่ามีลักษณะที่เป็นวงจรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถสรุปได้เป็นขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา โดยการเริ่มต้นเมื่อผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารคนสำคัญซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจ รับรู้องค์กรประสบปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น ในขั้นนี้ที่ปรึกษาพัฒนาองค์กรจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบบที่เป็นอยู่โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามที่กำหนดรูปแบบไว้ล่วงหน้า หรือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นปลายเปิดก็ได้

ขั้นตอนที่ 3 การให้ข้อมูลป้อนกลับและวินิจฉัยร่วมกันในขั้นตอนนี้ที่ปรึกษา จะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาและวินิจฉัยร่วมกันว่าปัญหาใดที่สมควรจะได้รับการแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนและปฏิบัติร่วมกัน ในเบื้องต้นผู้รับบริการกับที่ปรึกษาจะต้องตกลงร่วมกันในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กรและกำหนดแนวทางที่จะช่วยให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อจัดทำแผนการปฏิบัติการเรียบร้อยแล้วจึงลงมือปฏิบัติการตามแผน

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจวินิจฉัยข้อมูลใหม่อีกครั้งหนึ่งหลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนไปแล้ว

Davis and Newstrom (1985, p. 262; อ้างถึงใน พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558, หน้า 405 – 406) ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาองค์การที่มุ่งการสร้าง ทีมในการทำงานซึ่งเป็นแนวความคิดในการทำงานกลุ่ม ขั้นตอนของกระบวนการมีทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยเบื้องต้น ในขั้นนี้ผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาจะต้องร่วมกันกำหนดโครงการพัฒนาองค์การที่ต้องการ โดยการวินิจฉัยโครงสร้าง และหน้าที่ขององค์การ การวินิจฉัยเบื้องต้นจะมุ่งเน้นที่ตัวองค์การมากกว่าตัวบุคคลในองค์การ การวินิจฉัยจะทำให้ทราบถึงจุดที่ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งในระบบ ในโครงสร้าง และในตัวบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ที่ปรึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การกระบวนการมนุษย์ในองค์การ รวมทั้งบรรยากาศและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อมูล ในขั้นนี้ที่ปรึกษาจะต้องตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีมูลความจริงมีเหตุผล และเป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบ วิธีการตรวจสอบข้อมูล อาจทำได้โดยวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนปฏิบัติงาน ในขั้นนี้จะนำข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติงาน ที่ปรึกษาจะต้องเลือกสรรข้อมูลและกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับปัญหาขององค์การให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างทีมงาน ในขั้นนี้ที่ปรึกษาจะต้องฝึกให้หัวหน้ากลุ่มมีความรู้ในเรื่องกระบวนการสื่อสาร การวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายของกลุ่มและการตัดสินใจเป็นต้น โดยให้ทีมงานเป็นผู้ดำเนินการกับข้อมูลที่ต้องใช้ในการพัฒนาองค์การ ส่วนที่ปรึกษาจะให้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจวิจัยและการสังเกตสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ปรึกษาจะต้องสนับสนุนให้กลุ่มแต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์แก่กันและกัน เพื่อให้กลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานนั้น ๆ และต่อองค์การโดยส่วนรวมอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการติดตามผล การประเมินผลจะเป็นการประเมินว่าผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยวิเคราะห์จาก

ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยป้อนเข้าและเปรียบเทียบกับผลงานที่ปรากฏ ซึ่งได้จากการสังเกตโดยตรงของนักประเมินผลและจากการรายงานในลักษณะต่าง ๆ และสรุปว่าผลงานที่เกิดขึ้นดีไม่ดี เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจอย่างไร ส่วนการติดตามผลนั้น เป็นการพิจารณาว่าผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับเป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานการพัฒนาองค์การในขั้นตอนต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักและยอมรับปัญหา 2) การตรวจวินิจฉัยปัญหาขององค์การ และวิเคราะห์ปัญหา 3) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการแก้ปัญหา 4) การสร้างกลุ่มเพื่อพัฒนาองค์การ 5) การลงมือปฏิบัติโดยสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์การ 6) การนำเทคนิคการพัฒนาองค์การมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น 7) การติดตามและประเมินผล

ประภาวัลย์ สิงห์วิวัฒน์ (2556, หน้า 85 – 86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน และครูผู้สอน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณการ 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 โดยภาพรวมและรายด้านเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านรูปแบบความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคลและด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 – 4 พบว่า ด้านความเป็นเลิศส่วนบุคคล เห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับควรให้โอกาสแก่บุคลากรได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่าง

เปิดเผย โดยปราศจากอคติหรือการมุ่งจับผิด ด้านรูปแบบความคิด เห็นด้วยมากที่สุด
 เกี่ยวกับมีการระดมสมองทุกครั้งที่มีการประชุมโดยครูได้แสดงความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์
 ร่วมเห็นด้วยมากที่สุด เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตน
 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับควร
 ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม
 และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เห็นด้วยมากที่สุด เกี่ยวกับควรสนับสนุนให้บุคลากร
 ตระหนักถึงเหตุผลของการวางแผนโครงการต่าง ๆ

วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และสุรีย์มาศ สุขกลี (2557, หน้า 52) ได้ทำการ
 วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง
 การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, เขต 2 และ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามปีงบประมาณ 2557 จำนวน 181 คน
 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตาม
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาอย่าง
 ต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสนับสนุนให้บุคลากร
 เกิดการเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและราย
 ข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้
 บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากร
 สามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ
 ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร
 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ
 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่
 ตามที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการ
 พัฒนางาน 4) ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตาม
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของ
 สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่
 หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

และ 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ศิริกร รัตติโชติ (2561, หน้า 245) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสืบเสาะหาความหมาย ลักษณะ เงื่อนไข กระบวนการเกิดขึ้น และการดำรงอยู่ ตลอดจนผลที่ติดตามมา 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 3) เพื่อสร้างและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะที่สำคัญ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ บริหารและครูจำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อความ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการพัฒนารอบแนวคิดและข้อคำถามในการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 119 คน และครู จำนวน 1,190 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ระยะที่ 3 การยกย่องและประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบสอบถามและสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เลือกมาแบบเจาะจงจำนวน 15 คน เครื่องมือแบบตรวจสอบยกร่างผลการวิจัย พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีองค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า แบ่งออกเป็นเงื่อนไขระดับครู ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม เงื่อนไขระดับโรงเรียน คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ขนาดของโรงเรียน 4) วัฒนธรรมองค์กรและ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การลงมือปฏิบัติ 3) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การให้สิ่งจูงใจ รวมถึงผลการวิเคราะห์ด้วย

โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ด้วยโปรแกรมเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านประสบการณ์, ด้านการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นทีม ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลทางลบต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำร่วม ตัวแปรระดับโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อผลของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูและจากการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 7 ประเด็น จำนวน 49 ข้อ

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การแข่งขัน ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองความต้องการของบุคคล การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการอาชีวศึกษา

1. แนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา

1.1 หลักการจัดการอาชีวศึกษา การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระ (แผนพัฒนาอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 1)

1.2 ภารกิจของการจัดการอาชีวศึกษา ในการจัดการอาชีวศึกษามีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่

1.2.1 การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ)

1.2.2 การฝึกอบรมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และการฝึกทักษะอาชีพ

1.3 ค่านิยมอาชีวศึกษาในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักในการปลูกฝังที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.3.1 คุณธรรม (Merit) หมายถึง ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคมซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา เป็นค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี หลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3.2 คุณภาพ (Quality) หมายถึง ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิการอาชีวศึกษาแต่ละระดับ

1.3.3 ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง ความสามารถและทักษะในการจัดการและการพัฒนางานรวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.3.4 ความเป็นมืออาชีพ (Professional) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านวิชาชีพ รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ในด้านวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ

1.4 แนวทางในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

การดำเนินการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องยึดแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2550)

1.4.1 ความสอดคล้อง ระหว่างหลักสูตรของสถานศึกษากับความต้องการของบุคคลในชุมชนหรือสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเน้นการปฏิบัติจริงและปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

1.4.2 ความร่วมมือ ระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและพัฒนาการทั้งด้านทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิตร่วมกันสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้เรียน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติรวมทั้งมีการเชื่อมโยงและประยุกต์สู่การปฏิบัติจริง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการเทียบโอนประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการกับประสบการณ์การเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ควบคู่กับการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

1.4.3 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา คุณลักษณะสำคัญของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านอาชีวศึกษาจะต้องเป็นที่ยอมรับขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการผลผลิตของสถานศึกษา ซึ่งจะมีทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนคุณลักษณะสำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป 3 ประการ คือ 1) เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข 2) เป็นคนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น 3) เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนหรือสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยเฉพาะความเก่งนั้น จะมีทักษะความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ (Vocational standards) ของหลักสูตรและสอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพ (Occupation standards) ที่กำหนด

1.5 เป้าหมายด้านคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

การพัฒนาการอาชีวศึกษาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 มีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่

1.5.1 ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรม ลักษณะนิสัยและทักษะทางปัญญา

1.5.2 ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ได้แก่ ความรู้และทักษะการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การประยุกต์ใช้ตัวเลข การจัดการและการพัฒนางาน

1.5.3 ด้านสมรรถนะวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในสาขาวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประยุกต์สู่อาชีพ

2. นโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายเป้าหมาย ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560 หน้า, 4) ดังนี้

2.1 ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานโดย

2.1.1 รักษาเป้าหมายผู้เรียนในระดับ ปวช. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวส.

2.1.2 การวิจัยพัฒนา แก้ไขปัญหารายวิทยาลัย/รายสาขาวิชาการ
วิเคราะห์แก้ปัญหาเชิงระบบกลุ่มเป้าหมายใน 50 วิทยาลัยที่มีปัญหาการออกกลางคันสูง

2.1.3 จัดการเรียนการสอนในระดับพื้นที่และภาพรวมตามความ
ต้องการในแต่ละสาขา

2.1.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าเรียนสายอาชีพด้วยระบบโควตา

2.1.5 เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผู้มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเรียน
อาชีวศึกษาในเชิงรุก ซึ่งได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง

2.2 ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม
วิชาชีพ

2.2.1 จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยาย
กลุ่มเป้าหมาย

2.2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษาในรูปแบบกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่ม
จังหวัดและกรุงเทพมหานคร รวม 19 สถาบัน และสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคละ
1 แห่ง จำนวน 4 แห่ง รวมทั้งหมด 23 สถาบัน

2.2.3 จัดตั้งสถานศึกษาอาชีวะอำเภอในกลุ่มอำเภอชั้นหนึ่ง

2.2.4 ส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรม
อาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่น และสนับสนุนทุนการศึกษา
แก่ผู้ด้อยโอกาส

2.2.5 มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของ
ตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ
ประเทศโดยการ จัดอาชีวศึกษาเฉพาะทาง อาทิ ปีโตรเคมี การสร้างเกษตรรุ่นใหม่ ครีวไทย
สู่ครัวโลกพลังงานทดแทน โลจิสติกส์/รถไฟความเร็วสูง อัญมณี ยานยนต์ ไฟฟ้า
อิเล็กทรอนิกส์ ท่องเที่ยว/โรงแรม ฯลฯ

2.2.6 ขยายกลุ่มเป้าหมายอาชีวะในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
อาชีวะเพื่อคนพิการ อาชีวะวัยแรงงาน อาชีวะสูงวัย อาชีวะเพื่อสตรี อบรมระยะสั้น/ตลาด
นัดอาชีพ ศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ เพื่อต่อยอดและ
พัฒนาทักษะทั้ง Upgrade Skills และ Re Skills ร่วมจัดอาชีวศึกษาในสถานพินิจ เรือนจำ
ค่ายทหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

2.2.7 สนับสนุนให้หน่วยงาน/องค์กร ร่วมจัดอาชีวศึกษาซึ่งได้แก่
สถานประกอบการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

2.2.8 จัดอาชีวะทางเลือก อาชีวะทนายท วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์ อาชีวะอินเตอร์ และอาชีวะเทียบโอนประสบการณ์

2.2.9 เพิ่มช่องทางการเรียนอาชีวศึกษาด้วย อาชีวะทางไกล และเครือข่ายวิทยุ เพื่อการศึกษาและพัฒนาอาชีพ (R-radio network) โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 ยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษา

2.3.1 ระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดอาชีวศึกษาโดยแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.3.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง Constructionism, Project Based Learning Authentic Assessment การเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์จากการเรียนในสถานที่จริง/สถานการณ์จริง อาทิ Fix It Center และกรณีภัยพิบัติ

2.3.2 พัฒนาระบบนิเทศ การจัดการความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์จากครูรุ่นพี่สู่ครูรุ่นใหม่ (นิเทศภายใน) และการนิเทศทางไกล

2.3.3 สร้างความเข้มแข็งการประกันคุณภาพภายใน สนับสนุนให้ทุกวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมากและเตรียมพร้อมรับการประเมินระดับสากล

2.3.4 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งตามความต้องการของพื้นที่และการให้บริการกลุ่มเป้าหมาย พิเศษ อาทิ คนพิการ วัยทำงาน สูงวัย สตรี ฯลฯ

2.3.5 ใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอนสนับสนุนความพร้อมในด้าน Hardware สื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมการประกวดสื่อ/สื่อออนไลน์ และจัดตั้งวิทยาลัยต้นแบบการใช้ ICT เพื่อการเรียนการสอน

2.3.6 พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

2.3.7 จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

2.3.8 ระดับผู้เรียน ยกระดับความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การ

ประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ และการประเมินระดับห้องเรียน สร้างเสริมทักษะอาชีพใน
อนาคตด้วยกิจกรรมองค์การวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย ความมี
วินัยเสริมสร้างทักษะชีวิต ความสามารถด้านนวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ การเป็นผู้ประกอบการ
พัฒนาทักษะการคิดบนพื้นฐาน Competency Based Technology Based Green Technology
และ Creative economy รวมทั้งการแก้ปัญหา ด้านพฤติกรรมและการใช้เวลาให้เกิด
ประโยชน์ อาทิ สุขภาพบุรุษอาชีพะ ลูกเสือ กีฬาและการป้องกัน/แก้ไขการทะเลาะวิวาท

2.3.9 เตรียมผู้เรียนสู่การเป็นประชาคม ASEAN โดยการเพิ่ม
จำนวนสถานศึกษา English Program (EP) Mini English Program (MEP) ทุกจังหวัดใช้
หลักสูตร/สื่อต่างประเทศ สนับสนุนการฝึกงานต่างประเทศ/บริษัทต่างประเทศและใน
ประเทศ ยกกระดับทักษะด้านภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาประเทศ
คู่ค้า จัดระบบ Sister School ทุกประเทศใน ASEAN

2.4 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.4.1 ด้านบริหารทั่วไป ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ
การบริหารจัดการ ได้แก่ Web Portal E-office และ Data based รวมทั้งการปรับ
ภาพลักษณ์เชิงบวก

2.4.2 ด้านงบประมาณ ใช้แนวทาง Strategic Performance Based
Budgeting : SPBB และ Formula Funding โดยการจัดงบประมาณตามความจำเป็นพื้นฐาน
ความเสมอภาค โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและตามนโยบายการ
กระจายอำนาจจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหางบประมาณค่าสาธารณูปโภคและค่าจ้างครูให้
เพียงพอ

2.4.3 ด้านบริหารงานบุคคล สร้างเครือข่ายครู/สมาคมวิชาชีพ
จัดหาลูกจ้าง พนักงานราชการให้เพียงพอ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของ
สถาบันการอาชีวศึกษา

2.2.4 ด้านการสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา ดังนี้

2.2.5 องค์การ/สมาคมวิชาชีพ สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมการค้า
กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม สถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบ
ทวิภาคี การฝึกงาน ฯลฯ

2.2.6 ประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน

2.2.7 องค์การระหว่างประเทศ ได้แก่ VOTTECH CPSC /APACC
SEARCA และ UNIVOC ฯลฯ

2.2.8 ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลก ได้แก่ สาธารณรัฐ
ประชาชนจีน อิสราเอล ญี่ปุ่น เดนมาร์ก เยอรมนี ฯลฯ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอาชีวศึกษา

เพื่อให้แผนพัฒนาระบบอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 บรรลุผลตาม
วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอาชีวศึกษาไว้

6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและ
ประเทศชาติ มีเป้าหมายดังนี้

1.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่น
การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีตัวชี้วัดที่สำคัญ
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีและธำรงรักษาไว้
ซึ่งสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทุกคนผ่านการอบรมลูกเสือ
เนตรนารี การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน
ในสังคมพหุวัฒนธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันหรือป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

1.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษามีความรู้และได้รับการดูแลป้องกันภัยคุกคาม
ในชีวิตรูปแบบใหม่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนว
ทางการจัดการความขัดแย้งโดยแนวทางสันติวิธีเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่
ถูกต้องในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการ
ป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สถานศึกษาปลอดภัยเสถียร อบอุ่น และเหตุ
ทะเลาะวิวาท

1.3 ผู้เรียนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้รับการศึกษาและ
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ
ที่สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรม การจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่
ครอบคลุมคนทุกช่วงวัยสอดคล้องกับภูมิสังคม อัตลักษณ์และความต้องการของชุมชน
พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะอาชีพมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ มีความร่วมมือกับ

ทุกภาคส่วนในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ มีระบบเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษาในกลุ่มสาขา เป้าหมาย มุ่งงานทำหลังจบการศึกษา และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

2.1 กำลังคนอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ มีฐานข้อมูลการผลิตและความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เรียนสามัญศึกษา ผู้เรียนอาชีวศึกษาได้รับเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาตามมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR) ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาในสาขากลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตรงตามข้อมูลความต้องการกำลังคน อัตราการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ภายในระยะเวลา 1 ปี และผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

2.2 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการอาชีวศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทางมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะทาง มีหลักสูตรฐานสมรรถนะในสาขาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ จัดการศึกษาเน้นด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัย จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ หรือสะเต็มศึกษาใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผ่านการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพที่จัดการอาชีวศึกษาร่วมกับสถานศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน

2.3 การวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าทางเศรษฐกิจประเทศมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนโครงการ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมเทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนและสังคม จำนวนบุคลากรอาชีวศึกษาด้านการวิจัยและพัฒนา จำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ที่ได้รับการจดสิทธิบัตร และจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายดังนี้

3.1 กำลังคนด้านการอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะวิชาชีพ และความพึงพอใจของภาคผู้ใช้ที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษามีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา

3.3 หลักสูตรอาชีวศึกษามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างหลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาและความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนา

3.4 การพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานประกอบการที่ร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษา จำนวน 18 โครงการความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ และความพึงพอใจในการพัฒนาความร่วมมือการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา

4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมในด้านการอาชีวศึกษา

4.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มทุกพื้นที่ และทุกระดับการศึกษาได้รับบริการทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สัดส่วนผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 (ปวช.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เข้าเรียนหลักสูตรทวิศึกษา เทียบกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เข้าเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงชั้นปีที่ 1 (ปวส.1) เทียบกับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.3) และอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เรียนระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสาย

ปฏิบัติการ หลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษที่ได้รับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ทุกระดับ การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และมีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4.2 ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผนการบริหารจัดการอาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลรายบุคคลที่อ้างอิงจากเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก ที่สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูล รวมทั้งใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ระบบสารสนเทศที่ครอบคลุมถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา อาชีวศึกษา การติดตามและประเมินผลระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยีและองค์ความรู้อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถให้บริการและใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานอื่นได้ และความพึงพอใจของบุคคลและหน่วยงานในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษา

5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายดังนี้

5.1 ผู้เรียนอาชีวศึกษา มีจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สร้างจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึก ทักษะคิด ค่านิยมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการสถานศึกษาคุณธรรม

5.2 ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนสถานศึกษาที่บริหารจัดการและจัดการการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ผู้เรียนอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำรงชีวิต

5.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม เทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และนำไปใช้ประโยชน์ หน่วยงานภายนอกที่ร่วมมือหรือสนับสนุนสถานศึกษาในการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายดังนี้

6.1 ระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาที่บริหารจัดการมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษา

6.2 นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ และนวัตกรรมด้านการพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่สอดคล้องรองรับกับการพัฒนาประเทศ

6.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

6.4 พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษาทุกระดับการศึกษา ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก และสถานศึกษาที่ได้รับการยกระดับคุณภาพให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน

จากแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2569 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ 2) การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ 4) การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมในด้านอาชีวศึกษา

- 5) การจัดการอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ในด้านคุณภาพ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป ด้านสมรรถนะวิชาชีพ และค่านิยมอาชีวศึกษา ได้แก่ คุณธรรม คุณภาพ ความร่วมมือ และความเป็นมืออาชีพ

4. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ สารสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุม การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และการนำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน (แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579, หน้า 31 – 52)

4.1 แนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการอาชีวศึกษาสู่การปฏิบัติ มีดังนี้

4.1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญ และพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา การสร้างความรู้ความเข้าใจกับหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

4.1.2 การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579 กับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1.3 การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

4.1.4 การสร้างช่องทางให้ภาคีเครือข่ายในการจัดการอาชีวศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ

4.2 การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา แนวคิดและหลักการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา เป็นการติดตามประเมินผลที่เปิดโอกาสให้

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการอาชีวศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ทั้งการประเมินกระบวนการจัดการผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบโดยสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาเองควบคู่ไปกับการประเมินของหน่วยงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการกำหนดหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจนมีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชา

5. มาตรฐานการอาชีวศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 ระบุว่าให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาและให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบไปยังสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีกว่ากระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาในการประกาศใช้ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, (2560) แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560, หน้า 4)

5.1 การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด เป็นองค์ประกอบแรกในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

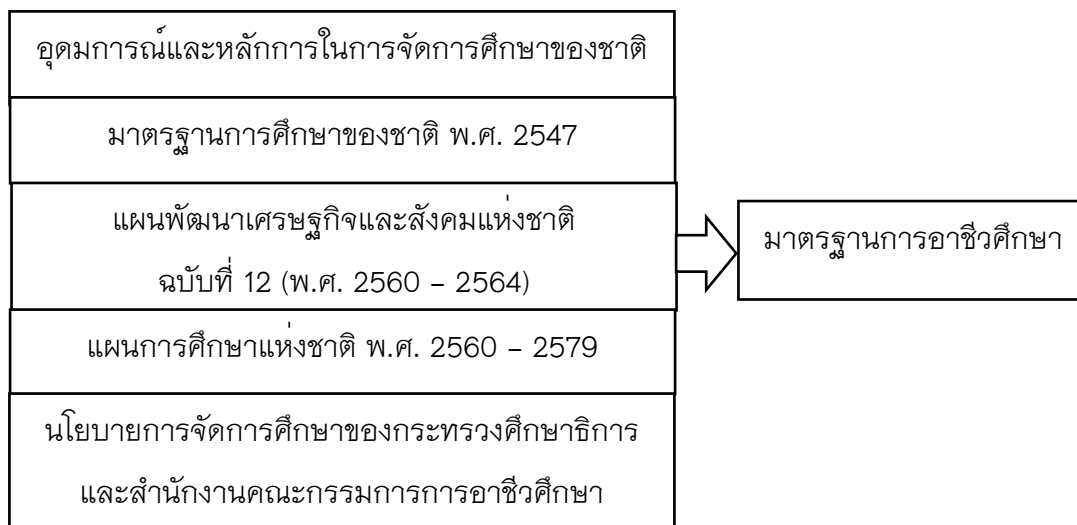
5.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

5.1.2 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบการประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5.1.3 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5.2 กรอบแนวคิดการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

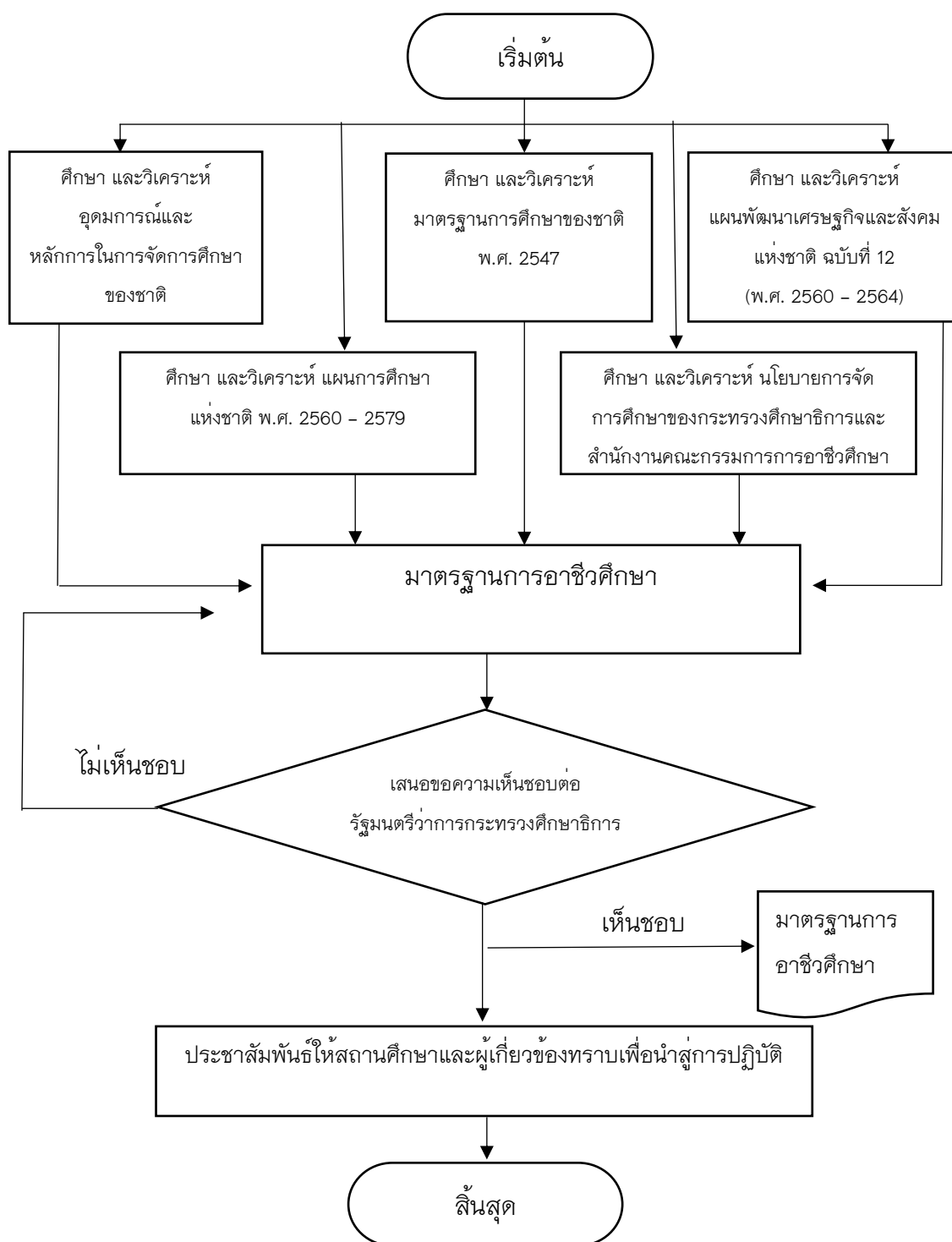
การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา สามารถทำได้โดยการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ยุทธศาสตร์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 7)

จากกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2547 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากับมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังภาพประกอบ 3

5.3 กระบวนการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา



ภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 8)

จากกระบวนการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นถึงวิธีการในการดำเนินการจัดทำในแต่ละขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ยุติการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2547 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์มากำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เสนอมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามและประกาศใช้

ขั้นตอนที่ 3 ประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เพื่อนำสู่การปฏิบัติ

5.4 มาตรฐานการอาชีวศึกษา

เนื่องด้วยมีการออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 จึงสมควรปรับปรุงมาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และมาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ที่กำหนดว่า “ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้”

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามมติในคราวประชุมครั้งที่ 2/2561

เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2561 จึงให้ยกเลิกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2559 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2560 และให้ใช้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังต่อไปนี้คือ

มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์ การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาและมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักชาติเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิ การศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา แต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาบริหารจัดการ บุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน หรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน

สรุปมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการกำหนด

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา และตามกฎหมายกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย

1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ด้าน

หลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหาร

จัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม

สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัด

การศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ

เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบ

คุณภาพการศึกษา รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา จะเป็นเสมือนภาพสะท้อนความสำเร็จในการดำเนินการของ

แต่ละมาตรฐาน เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษา โดยจัดให้มีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ

สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ของชาติ

กรรณิ์น พิพัฒนผล (2557, บทคัดย่อ) ได้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่มี ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการศึกษา 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การสื่อสารการตลาด 4) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 5) แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับแนวทางส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่มี 14 แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้ 1) พัฒนาผู้นำของสถาบันการศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างแนวปฏิบัติของวัฒนธรรมและปรัชญาองค์กรที่มีความรักดีต่อองค์กร 3) พัฒนาครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) บริหารสถาบันการศึกษาเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานประกอบการ 5) สื่อสารและประชาสัมพันธ์สถาบันการศึกษาโดยบุคลากรทางการตลาด 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและสังคมชุมชน 7) พัฒนาระบบการประเมินผลที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานประกอบการ 8) ปลุกฝังนักเรียนให้เห็นความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ 9) สร้างระบบการช่วยเหลือผู้ปกครอง 10) ส่งเสริมการสร้างหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ 11) สร้างแรงดึงดูดในการประกอบอาชีพ 12) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในอนาคต 13) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ 14) สร้างกฎระเบียบตามกฎหมายที่เปิดโอกาสให้สถานประกอบการจัดการศึกษาในระบบของตนเอง และกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี

อุดม รูปดี (2558, บทคัดย่อ) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพของสถาบันที่สร้างขึ้นเป็นรูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) มีเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) โครงสร้างคณะกรรมการการประกันคุณภาพของสถาบันการศึกษา 2) ขอบข่ายงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา 3) กระบวนการบริหารการประกันคุณภาพของสถาบันการศึกษา กระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA คือ การวางแผน (Plan : P) การดำเนินงาน (Do : D) การตรวจติดตาม (Check : C) การปรับปรุง แก้ไข (Act : A) และเงื่อนไขความสำเร็จ คือ การประสานงาน (Coordinate : Co) และมาตรฐาน (Standard : S)

สาโรจน์ ขจรจวนเดี่ยว (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบที่สามารถนำไปบริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยศึกษาวิเคราะห์เอกสารและใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม จำนวน 350 คน ในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่างและวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 325 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เส้นทางหรือวิเคราะห์สาเหตุแบบ PAL (Path Analysis with LISREL) ของแต่องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้โปรแกรม LISREL 8.80 ยกเว้น รูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ตรวจสอบรูปแบบโดยการจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และประเมินรูปแบบ ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 ตามกรอบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริบทการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม 4.0 2) ด้านปัจจัยป้อนคุณลักษณะผู้บริหาร 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลิตผลความสำเร็จของการบริหารรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่ได้พัฒนาขึ้นมี 9 รูปแบบดังนี้ 1) การพัฒนาบริบทการอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม 4.0 2) การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหาร 3) การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ สู่ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย 4) บริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ 5) การออกแบบงานโครงการตอบสนองนโยบายประเทศไทย 6) ปรับปรุงโครงสร้างให้รองรับการเปลี่ยนแปลง 7) การพัฒนากระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา 8) การพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาให้เป็นผู้นำ 4.0 และ 9) มุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหาร ผลการประเมินรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้น โดยภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา คือ ความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ตามลำดับ

นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน” มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูอาชีวศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) วิเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้าง สมรรถนะให้ครูอาชีวศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 3) เสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูอาชีวศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 และ 4) ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูอาชีวศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาชีวศึกษาในภูมิภาค ตะวันตก 8 จังหวัด จำนวน 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดำเนินการวิจัย ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเพชรบุรี กลุ่มเป้าหมาย 21 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แนวทางการสัมภาษณ์ เชิงลึก และแนวทางการสนทนา กลุ่ม หลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือ แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมิน คุณภาพงานวิจัย แบบสอบถามความพึงพอใจ แนวทางการถอดบทเรียน การวิเคราะห์เชิง ปริมาณ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที และการวิเคราะห์เชิง คุณภาพใช้การวิเคราะห์แบบ อุปนัย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอน ของวิทยาลัยในภูมิภาคตะวันตกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจ ต่อวิชาชีพครู และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ความต้องการของการวิจัยในชั้นเรียน ทุกคน ร้อยละ 30.00 2) รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการวิจัยในชั้นเรียน เรียกว่า “OCC-EDU Model” และผ่านการรับรองรูปแบบ 3) ผล การทดลอง การจัดอบรมมีคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกัน การ ประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูอาชีวศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครู อาชีวศึกษาพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ครูต้องมีแรงบันดาลใจและไฟในตัวผู้บริหารให้ งบประมาณ เพื่อนร่วมงานทำงานเป็นทีม ครอบคลุมให้กำลังใจ 4) ความพึงพอใจของครู อาชีวศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากและการถอดบทเรียน พบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ผลงานวิชาการอย่างครูมืออาชีพ (2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการให้คุณค่าในวิชาชีพครู (3) มีวัฒนธรรมร่วมในบทบาทของความเป็นครู (4) การปฏิบัติที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างสรรค์การเรียนรู้ (5) ผู้นำมีบทบาท วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนา การศึกษา (6) ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นและมีไฟในตัวและ (7) ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

พงศ์ดี วงษ์ป้อม และคณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
 “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการจัดอาชีวศึกษา มาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและเพื่อ ตรวจสอบรูปแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดย ประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) นำเสนอการวิจัยเป็น 4 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากล มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Analysis) และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับนักบริหารหรือนักวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการ จัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะ ที่ 3 การประเมินรูปแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จำนวน 205 คน ระยะที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบการจัดอาชีวศึกษา มาตรฐานสากลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการ ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Group Meeting) จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญได้ 8 ประเด็น ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนา หลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความร่วมมือและการบริการวิชาชีพ ด้านการ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการจัดอาชีวศึกษามาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและผลจากความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม 8 ด้าน มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการจัดอาชีวศึกษา มาตรฐานสากล ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการ ประชุม ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ในด้านความเป็นประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ ด้านความ เหมาะสม และด้านความถูกต้องแม่นยำ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องยึดแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพการเพิ่มปริมาณผู้เรียนในระดับ ปวช. และ ปวส. ขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ จัดอาชีวศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ สาขาอาชีพ การขยายกลุ่มเป้าหมาย ยกกระดับคุณภาพ การจัดการอาชีวศึกษา ระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน ส่งเสริมคุณภาพและสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวกตามตามนโยบายทางการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 134 – 136) กล่าวว่า แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติเพื่อเกิดทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และเป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ร่วมกันดำเนินการลงมือทำ สร้างสรรค์นวัตกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทรงพลัง ช่วยการออกแบบวิธีวิทยาการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับบริบทความเป็นจริงของสังคมเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้เรียน

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, หน้า 49 – 50) ได้สรุปความหมายของคำว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือมีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจ

ภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรมเพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าหมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวและเป้าหมายสูงสุดคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จุลลีย์ ศรียะโคตร (2557, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบดูและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สวันสุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2557, หน้า 123) ได้กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ว่าเป็นการรวมตัวกันเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น การรวมตัวของกลุ่มครูนั้น โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหาร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีกิจกรรมเสริม เช่น การพูดคุยเรื่องแผนการสอน การประชุมเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับกิจกรรมผู้เรียนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จะช่วยปรับปรุงศักยภาพครูทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ส่งผลต่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากนี้ กนกอร สมปราษฎณ์ และนิชานันท์ เขาราช (2558, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพและได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้บริหาร นักเรียนและผู้ปกครองร่วมมือกันทำงานเพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด มุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำของครู มีการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เน้นผลการปรับปรุง และมีการสนทนากันเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

Fullan (2006, p. 10) ชุมชนการเรียนรู้ คือ การสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลัง (Collaborative culture) ที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นความสามารถในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

Louis & Gordon (2006, p. 5) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นการทำงานร่วมกันของครูเพื่อที่จะสะท้อนแนวการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และสร้างการเปลี่ยนแปลงในการปรับปรุงการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนในแต่ละห้องเรียนเป็นกรณีเฉพาะ

Hord (2010, p. 24) กล่าวถึง แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครู ร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาผู้เรียนและตัวครูเอง ภายใต้อำนาจทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะการวิเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สารวิชา อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง

Dufour (2012, p. 130) กล่าวถึงแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความเชื่อว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกันในลักษณะของการร่วมมือกันเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพอย่างเช่น โรงเรียน ผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาเองได้ทุกเรื่องจึงต้องมีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน และองค์กรร่วมกับครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในขณะที่เดียวกันทั้งครู และผู้บริหารก็จะเกิดการพัฒนาความรู้

และทักษะตนเองไปด้วย ด้วยกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เชื่ออาทรแก่กัน แบ่งปันความรู้แก่กันและกันในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกระบวนการสนทนา เสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงใจ

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้ มีภาวะผู้นำแบบกระจาย ครูเป็นผู้นำร่วมกับผู้บริหาร และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2. ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional community) เป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงแนวคิดด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

Senge (1990, p. 18) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องจากการยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเองตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ยังขาดความชัดเจนและที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ในมนุษย์แต่ละคนยังมิได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์กรของเราเท่าที่ควร ดังนั้นด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตัวบุคคลและองค์กรที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงส่งนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

Sergiovanni (1994, pp. 1 – 37) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้ “โรงเรียนเป็นองค์กร” นั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็น “โรงเรียนเป็นชุมชน” จะมีความ

เหมาะสมมากกว่า ดังเหตุผลที่เขานิยามไว้ในงานเขียนชื่อ Building in Schools ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชน แทนโดยเซอร์จิโอวานนิ เห็นว่า “ความเป็นชุมชน” จะยึดโยงภายในต่อกันด้วย ค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์การ” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุม และมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” ใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยม และวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพมีความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ “องค์การ” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลด ความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้อง รักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ดังนั้น Sergiovanni (1997, pp. 1 – 37) จึงเห็นว่าถ้า มมองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่ สร้างความรู้สึกห่างเป็นระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมาย และมัก มีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะ แบบที่เป็นชุมชนแล้ว บรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคน แสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือสวัสดิภาพร่วมกัน และได้ให้ ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็น “ชุมชนที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์” ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็นวิชาชีพ มีความ เป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือมีวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน มีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบ และมี บรรยากาศเช่นนี้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียนโดยเซอร์จิโอวานนิ เชื่อว่า ชุมชนที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์ จะเป็นสถานที่ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการ เป็นชุมชนขึ้นทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วม (รวมถึงมีวิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคน รวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกัน มีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของ การต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

ความเชื่อของ Sergiovanni (1994, pp. 1 – 37) เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชน นั้น มีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือ เรื่อง “คุณงามความดี” เป็นหลักการสำคัญเขาเชื่อว่า

คนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูง จากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การปฏิบัติได้จริง เขายังเชื่อว่าโดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่าบทบาทของตน คือ การให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ทำให้ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัยหรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่ง การมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้ จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้างความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากความผูกพันต่อกัน ค่านิยมร่วมของบุคคล แล้วพัฒนาเป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยม เพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง 3) ต้องไม่ใช่ประพฤติปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้นด้วย และ 4) ผูกพันต่อจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งจะขอกกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะพบว่า “อุดมการณ์แห่งวิชาชีพ” ช่วยเกิดหลักเกณฑ์พื้นฐานของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหารต่างร่วมกันยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านี้จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอน ทั้งนี้มีใช้เพียงแค่ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วยความห่วงใยต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนด้านเทคนิควิธีการสอนระหว่างกันอย่างเปิดเผย จะเห็นภาพที่มีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์สอนของครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอนแบบใหม่มาสาธิตการสอนให้ครูอื่น ๆ ได้ชม ซึ่งเป็นวิธีการช่วยลดความรู้สึกลิดเดียวในการสอนของครูให้น้อยลง และเกิดมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

2. ส่วนการมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึด “ค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทาง” นั้น หมายถึงการมุ่งไปสู่การให้บริการ ถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึดความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียน แก่ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว ก็แสดงว่าโรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็น “ผู้คอยให้บริการดูแล หรือ Stewardship” ซึ่งมีหลักการสำคัญ คือ ยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่นเหนือประโยชน์ส่วนตัว

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่ “สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดึงมียิ่งขึ้น” ซึ่งหมายความว่า สมาชิกชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ส่วนคำว่า “สืบเสาะค้นหา หรือ Inquiry” หมายความว่าภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความสำเร็จของส่วนรวมและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วย ในสถานศึกษาที่เป็น “โรงเรียนที่มุ่งเน้นการสืบเสาะค้นหา” จะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุถึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้าง และจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไร หรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติให้สูงขึ้น เป็นต้น มีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4. คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ก็คือ “การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร” โดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดานักเรียนเป็นหลัก ซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ ก่อให้เกิด “พลังอำนาจเชิงคุณธรรม” ขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

3. ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Schein (1996, p. 6) ได้ระบุลักษณะ 7 ประการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
2. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้
3. ความเชื่อที่ว่าบุคลากรมีขีดความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมได้
4. มีการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้
5. ภาระผูกพันที่มีร่วมกันในการสนทนาร่วมกันอย่างเปิดเผย
6. ภาระผูกพันร่วมกันในการเรียนรู้ที่จะคิดอย่างเป็นระบบ
7. การทำงานร่วมกันอย่างประสานความร่วมมือ

Hord (2010, p. 5) กล่าวถึงลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่าองค์กรที่มีลักษณะของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ลักษณะ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) ที่ผ่านมา ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ครูและคณะทำงานร่วมกันปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด การให้ครู คณะทำงานมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผล
2. ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ (Intentional Collective Learning) โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักการศึกษาตลอดจนผู้ร่วมงานทุกฝ่ายร่วมกันสืบเสาะถึงปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สร้างวิธีการในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Supportive and Shared Leadership) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ฝ่ายบริหารอันประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบความไว้วางใจให้ครูและผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน
4. การสนับสนุนสภาวะแวดล้อม (Supportive Condition) สภาวะแวดล้อมในการสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยสองส่วนคือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น เวลา ขนาดของโรงเรียน กฎเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และความสามารถของบุคคลทั้งด้านสติปัญญา และทักษะก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน
5. การร่วมกันปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Shared Personal Practice) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน บันทึกกระบวนการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ชี้แนะ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของเพื่อนช่วยเพื่อนที่ปราศจากการประเมินและการตัดสินคุณค่าการปฏิบัติงาน จะทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Du four et al. (2010, อ้างถึงใน กัสม์สัท อาแด, 2561, หน้า 21) ได้จำแนกคุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ประการดังนี้

1. เน้นที่การเรียนรู้ (A focus on learning) จุดมุ่งเน้นสำคัญที่สุดของชุมชนการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน ซึ่งถือเป็นเหตุผลสำคัญของการมีอยู่ขององค์กรและเป็นความรับผิดชอบหลักของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายข้างต้น สมาชิกในชุมชนต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทรงคุณค่าร่วมกัน และวิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวชี้นำการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การช่วยเหลือให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้ สมาชิกร่วมกันกำหนดภารกิจเพื่อสร้างความกระจ่างว่าสมาชิกแต่ละคนจะต้องปฏิบัติอย่างไรและกำหนดเป้าหมายที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อแสดงถึงความเจริญก้าวหน้า

2. มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกคนทุกฝ่าย (Collaborative culture) การร่วมมือร่วมพลัง คือ กระบวนการที่เป็นระบบ ซึ่งทำให้ครูทำงานร่วมกันอย่างอิสระเพื่อวิเคราะห์และสร้างผลกระทบที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ต่อนักเรียน ทีม และโรงเรียนในชุมชนการเรียนรู้ต้องร่วมมือร่วมพลังทำงานเป็นทีมซึ่งหมายถึงทำงานแบบพึ่งพากันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างแรงกระตุ้นเพื่อการปรับปรุงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. ร่วมกันตั้งคำถามต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน (Collective inquiry) คือกระบวนการการสืบเสาะค้นหาร่วมกัน เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดทั้งในด้านวิธีการสอนและวิธีการเรียนรู้ การสืบเสาะร่วมกันเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ทั้งในด้านการสอนและระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อร่วมกันสืบเสาะค้นหาวิธีการ ทดสอบวิธีการ และร่วมกันสะท้อนผล การดำเนินการดังกล่าวมุ่งเน้นเป็นกระบวนการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้มากกว่าการวิพากษ์กันการร่วมกันสืบเสาะค้นหาทำให้สมาชิกได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มสมรรถนะการทำงานนำไปสู่ประสบการณ์ใหม่และการตระหนักรู้ (Awareness) แปรเปลี่ยนเป็นเจตคติ ความเชื่อ และธรรมเนียมของบุคคลในเวลาต่อมาและแปรเปลี่ยนสู่วัฒนธรรมของโรงเรียน²¹

4. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (Action orientation: learning by doing) ยุทธศาสตร์ที่ยอดเยี่ยมที่สุดในการเพิ่มขีดความสามารถคือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ สมาชิกใน PLC เปลี่ยนการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจสู่การปฏิบัติจริงและการทดลอง สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องผ่านการปฏิบัติ

5. มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การค้นหาวิธีการที่ดีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในวงจรที่มีความต่อเนื่อง ดังเช่นการปฏิบัติตามวงจรการพัฒนา ดังนี้

5.1 รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ในปัจจุบันของนักเรียน

5.2 พัฒนากลยุทธ์และแนวคิดเพื่อสร้างความเข้มแข็งและกำจัดจุดอ่อนในการเรียนรู้

5.3 นำแนวคิดไปปฏิบัติ วิเคราะห์ผลกระทบการเปลี่ยนที่ ได้รับทั้งที่มีและไม่มีประสิทธิภาพ

5.4 ประยุกต์ความรู้ที่ได้สู่วงจรการพัฒนาต่อไป

6. มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results orientation) หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์สมาชิกใน PLC ประเมินผลความทุ่มเทพยายามทั้งหมด (การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมือร่วมพลัง การสืบเสาะค้นหา การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง) จากผลลัพธ์ที่เห็นเป็นรูปธรรม นำหลักฐานหรือผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่ได้เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการสอน

นอกจากนี้ DuFour et al. (2010, p. 14) กล่าวถึง แนวคิดหลักสำคัญ 3 ประการ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. มั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคนมีการเรียนรู้ในระดับสูง (Ensuring that students learn) พันธกิจต่อการเรียนรู้ขั้นสูงสุดของนักเรียนทุกคน ถือเป็นพันธกิจหลักของโรงเรียน ครูและผู้บริหารในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจสำคัญดังกล่าว
2. สร้างวัฒนธรรมการร่วมมือและร่วมพลังเพื่อบรรลุพันธกิจนั้น (A culture of collaboration) ครูและผู้บริหารต้องตระหนักถึงการทำงานร่วมกันดังกล่าว โดยสร้างปัจจัยเพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมการร่วมมือร่วมพลังกันเพื่อบรรลุพันธกิจดังกล่าว
3. มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ (A focus on results) โรงเรียนมีการประเมินติดตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และใช้ผลที่ได้เพื่อแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Stoll et al. (2003, p. 3) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมร่วมกัน โดยที่ค่านิยมร่วมเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนเป็นสำคัญ

2. บุคลากรภายในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อภาระหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ยาวนานและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องลดความรู้สึกโดดเดี่ยวแปลกแยกไม่ให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

3. ให้ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการที่จะพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยผ่านกระบวนการปรึกษาหารือพูดคุยในประเด็นของการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบ คอยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสังเกตการณ์ร่วม มีการนำแนวคิดและข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาปรับเปลี่ยน นำมาใช้แก้ปัญหาและตอบโต้ความต้องการของนักเรียน

4. มีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน

5. การเรียนรู้แบบกลุ่มหรือเดี่ยวได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และมองว่าครูทุกคนคือผู้เรียนซึ่งเรียนรู้จากผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

Richardson (2003, p. 14) ได้นำเสนอมิติของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกัน
2. มิติทางด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน
3. มิติทางด้านการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร
4. มิติทางด้านการนิเทศงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. มิติทางด้านการสร้างปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Townsend & Adam (2003, p. 25) นำเสนอลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน
3. มีการทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน

4. มีการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

5. มีการแสวงหาความรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันและมีการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง

6. มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

7. มีการประเมินผลที่ meaningful การประเมินผลต้องเป็นไปอย่าง

ต่อเนื่องและเป็นไปเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนในมุมมองกว้างไม่ใช่แค่การประเมินจากคะแนนที่ได้ทดสอบได้จากข้อสอบเท่านั้น ซึ่งในประเด็นนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Schmoker (2004, p. 120) ที่ได้อธิบายว่าบุคลากรครูจะทำงานได้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดถ้าความพยายามของพวกเขาได้รับการจดจำและรับรู้จากผู้อื่นในขณะเดียวกัน Dufour and Eaker (1998, p. 14) ก็ได้ระบุว่า การแสดงความยินดีกับความสำเร็จนั้นเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร

Harris & Muijs (2005, p. 53) สรุปลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สนับสนุนให้เกิดการกระจายภาวะผู้นำไปยังบุคลากรในระดับต่าง ๆ รวมทั้งมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวพัฒนามาจากภาระผูกพันที่ไม่เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่สะท้อนให้ถึงการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย

3. บุคลากรภายในโรงเรียนมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการที่จะมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

4. มีการติดตามพฤติกรรมภายในห้องเรียนของครูผู้สอนโดยผู้สังเกตการณ์เพื่อป้อนข้อมูลย้อนกลับและช่วยสนับสนุนการพัฒนาให้เกิดขึ้นทั้งในระดับตัวบุคลากรและโรงเรียน

5. เป็นโรงเรียนที่มีการจัดเตรียมสภาพทางกายภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะปฏิบัติให้เกิดลักษณะของการดำเนินงานตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว

อย่างไรก็ดี Gaspar (2010, p. 140) ได้นำเสนอลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สำนักงานการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษา พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีความต่อเนื่องยาวนาน
2. ทำการนับรวมการอบรม ฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ
3. โอกาสที่บุคคลจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับและมีการแสวงหาแนววิธีปฏิบัติของกลุ่มร่วมกัน
4. มีการฝึกสอนและมีการกระบวนการติดตามผล
5. ใช้โรงเรียนเป็นฐานและผูกพันเข้ากับการทำงานของบุคลากรครู
6. มีการทำงานอย่างประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรครู
7. กระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากรครู
8. หยั่งรากฝังลึกในความรู้พื้นฐานสำหรับการสอน
9. ใช้การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตัวเองของผู้เรียนในการเรียนการสอนมากกว่าที่จะเรียนด้วยการรับองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมาเพียงอย่างเดียว
10. ตระหนักว่าครูคือวิชาชีพและผู้เรียนรู้เป็นผู้ใหญ่
11. จัดสรรเวลาที่เหมาะสมและการสนับสนุน
12. เข้าถึงได้และมีความเป็นธรรมชาติ

Servage (2008, p. 103) สรุปลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าจะต้องประกอบไปด้วยความเชื่อพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรนั้น เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
 2. การพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อมีการประสานความร่วมมือกัน
 3. การทำงานร่วมกันควรที่จะเกิดขึ้นท่ามกลางการแสวงหาความรู้และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางบริบทของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน
- จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยพิจารณาแล้วมีความเห็นสอดคล้องกับ Dufour (2004, p. 12) ซึ่งได้เสนอประเด็นสำคัญ 3 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันประกอบด้วย 1) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันและ 3) ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะสำคัญของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

2. การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมร่วม (Shared vision, mission, goal and value)
3. การทำงานอย่างประสานความร่วมมือ (Collaborative working)
4. การเรียนรู้ร่วมกัน (Collective learning)
5. การมีกระบวนการสะท้อนคำตอบทางวิชาชีพ (Reflective professional inquiry)

สรุปลักษณะของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากรที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุดก็ต่อเมื่อมีการประสานความร่วมมือกัน ปฏิบัติงานร่วมกันท่ามกลางการแสวงหาความรู้และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามบริบทของแต่ละสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา จากวิวัฒนาการเหล่านี้มีนักวิชาการได้สังเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบไว้มากมายที่สำคัญมี ดังนี้

Hord (2010, p. 5) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบกระจาย (supportive and shared Leadership) มีกระบวนการสนับสนุนการทำงาน และการกระจายภาวะผู้นำไปยังสมาชิก
2. การมีค่านิยมร่วม (shared Value) มีการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร
3. การเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีม (collective learning and application)
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน (shared personal practice) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การทำสุนทรียสนทนา (dialogue) และสะท้อนผลการปฏิบัติ
5. การสนับสนุน รวมทั้งโครงสร้างและทรัพยากรต่าง ๆ (supportive conditions including human and physical or structural capacity)

ส่วน DuFour และ Eaker (2006, p. 25) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าประสงค์
(shared mission vision values and goals)
 2. การร่วมกันแสวงหาความรู้และคำตอบ (collective inquiry)
 3. การร่วมคิดร่วมทำงานและเรียนรู้เป็นทีม (collaborative team)
- มีการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ความรู้และการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร
4. การร่วมทำกิจกรรม และทดลองทำงานเพื่อศึกษาวิจัยร่วมกัน
(action orientation and experimentation)
 5. การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)
 6. การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (result oriented)

หลังจากนั้นมีการศึกษาวิจัยโดย Blankstein (2004, p. 45) ได้สรุปองค์ประกอบหรือคุณลักษณะสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้

1. การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ร่วมกัน
 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเด็ก สร้างระบบสำหรับการป้องกันและการทำงาน
 3. การทำงานเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำโดยมุ่งเน้นที่การจัดการเรียนการสอน
 4. การใช้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 5. สร้างความสามารถในการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนอย่างยั่งยืน
- มีการแบ่งปันอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

Senge (1990, p. 21) เสนอแนะว่า องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังก็นำไปปฏิบัติทั้งนี้คำว่า “วินัย” หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพหลักการหรือวินัย 5 ประการได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบในที่นี้จะกล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทั้ง 5 ประการเพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้

หลักการที่ 1 : ต้องพัฒนาความรู้แห่งตนของสมาชิก

ความรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่าตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและชุมชนให้สูงขึ้น ความรู้แห่งตน จึงหมายความว่าครูทุกคนจะต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้องเป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรู้แห่งตนของครูก็คือ การรวมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

หลักการที่ 2 : ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ภายในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสถานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้อะไร การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนทำได้ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้วประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้น สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

หลักการที่ 3 : ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคน

ร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นแต่ข้อความสั้น ๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวังและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติการกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการทำให้ส่วนรวมรวมกัน

หลักการที่ 4 : ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม

หลักการเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้นย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

Senge เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีม ได้โดยการใช้วิธีเสวนา และวิธีอภิปรายถกปัญหาโดยทีมงานอาจประกอบด้วยผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครองมาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผล ประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น เซนต์ เชื่อว่า กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เนื่องนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การไปในที่สุด

หลักการที่ 5 : พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่า

การปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมาหรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของนักเรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของบุคคลในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

นอกจากนี้ Senge ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลายแทนการทำแบบเดียวกัน เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้นทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริงหรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น
4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน
5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

5. คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นจุดสำคัญและอธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (เสถียร อ่วมพรหม, 2560, หน้า 10 – 12)

1. การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ

จากข้อความที่ว่า หากบุคลากรในโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงานร่วมกันพิจารณาตามระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษาตามระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบังคับบัญชา แต่งตั้งหน้าที่การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ใช้การพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการมองของผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสนับสนุนจากบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วมันเป็นเรื่องยากเพราะต้องมองหาบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถที่ปรารถนา และมันก็เป็นเรื่องยากสำหรับบุคลากรเช่นกันที่จะต้องนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มองเห็นคุณสมบัติที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่

2. การรวมผลงานสร้างสรรค์

ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาดังความคิดทางการศึกษาที่ว่า “ที่ไหนมีคนก็มีการขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ความปรารถนา ที่ไหนมีความแปลกใหม่ก็จะมีการขยายรูปแบบทางความคิดที่ใดมีความทะเยอทะยานความเป็นอิสระที่นั่นก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน” ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถูกยกขึ้นมานำเสนอต่อประชากรจากหลาย ๆ พื้นที่ก็มีทุก ๆ ระดับมาร่วมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมเข้าไปด้วยการสร้างสรรค์งานอย่างแท้จริง จากผลการสนทนา บุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหา กริฟฟิน จึงเรียกวิธีการนี้ว่าการไต่ถามและเชื่อว่า เมื่อผู้บริหารและครูได้ร่วมกันไต่ถาม เขาก็จะเกิดการสร้างสรรค์ การถามจะช่วยให้เขาเอาชนะอุปสรรคของระดับความรู้ และวัตถุประสงค์ได้ การตั้งคำถามจะเป็นข้อโต้แย้งของครู ว่าอะไรคือความสำคัญ การตั้งคำถามจะช่วยเสริมความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในคุณค่าของการทำงานต่าง ๆ และการตั้งคำถามทำให้ผู้บริหารและครูสร้างเงื่อนไขร่วมกัน หรือเรียกได้ว่าการทำให้ครูและผู้บริหารกลายเป็นผู้เรียนรู้

3. ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นเหมือนทฤษฎีทางความสามารถและภาพนึกคิดทางสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมให้เกิดผลสำเร็จของนักเรียน คุณค่าของการมีส่วนร่วมและการมองนำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม

แต่ละคนจะมีเหตุผลในการกระทำความดีโดยทั่วไป คือ การต้องการให้ทุกคนมีความเสมอภาค สัมพันธภาพของแต่ละคนได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า ความรอบคอบถูกสนับสนุนจากการสื่อสารและเกิดความเชื่อมั่นก็เป็นไปได้ในโรงเรียน คุณภาพทางด้านสติปัญญาของนักเรียน การมีความเทียบเท่าหรือกฎเกณฑ์ให้มีแฟ้มสะสมงาน ความสามารถในการรวมกลุ่มจะสร้างความแตกต่างและคุณค่าในการมอง ซึ่งครูผู้สอนจะได้ใช้ในการสอนและการเรียนรู้

4. เงื่อนไขการสนับสนุน

เงื่อนไขการสนับสนุนได้กำหนดไว้ว่า เมื่อไรที่ไหนอย่างไร บุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน มี 2 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ ด้านกายภาพและด้านปริมาณประชากร

4.1 เงื่อนไขทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหาย่อยมากของโรงเรียน ปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากรในระดับวิทยาลัย ได้มีการนำเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียนโดยยังมีการจัดระบบตารางเวลาของโรงเรียน ดังนั้นครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

4.2 ด้านปริมาณประชากร การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาต้องเสริมทางด้านบุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในโรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความรู้และพื้นฐานที่มั่นคงทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเน้นความสัมพันธ์ภาพในสังคม

4.3 ฝึกการมีส่วนร่วม การวิจารณ์พฤติกรรมของครู โดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ถือเป็นกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้การฝึกไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนี้จะเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนา

ร่วมกัน และทำให้เกิดความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ผีการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานร่วมกันในชีวิตการทำงานของพวกเขา การแสดงความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานครูจะแสวงหาความช่วยเหลือการสนับสนุน และความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ครูมักจะอดทนอดกลั้นต่อการโต้แย้งถกเถียง และการไม่เห็นด้วย ครูจะร่วมยินดีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวและแสดงความเห็นใจช่วยเหลือคนที่มีปัญหา เงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาใช้ในการคัดสรรครูในการจ้าง

Gamson (1994, pp. 44 – 49) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ และต้องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทนโดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบ
ทีมงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอน
สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

ผลดีของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Hord (1997, pp. 39 – 44) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัย
เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์
อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมี
ผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมาก
ขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน รู้สึกว่าต้องร่วมกัน
รับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จ
ของนักเรียน
3. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการ
สอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ
ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น
และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้เด็กเกิด
การเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่าง
กว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา
ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่เด็กเรียนต่อไป
6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น
และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับ
ลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่าง
เด่นชัดและยั่งยืน

9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ
ต่อปัจจัย พื้นฐานด้านต่าง ๆ

ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือ
ชะลอการสอนให้น้อยลง
2. อัตราการขาดเรียนลดลง
3. มีผลการเรียนที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะ
แทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียน
ที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้เรียนคือนโยบายต่าง ๆ และโปรแกรมสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา และขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร การสอน
และการประเมินผล

ขีดความสามารถของโรงเรียน (School capacity) หมายถึงพลังที่เกิดจาก
การระดมกำลังและความสามารถของทุกคนในโรงเรียนเพื่อจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละคน
2. ความเป็นชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning community)
3. ความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของแผนการเรียน (Coherence of
Learning Programs)
4. ทรัพยากรทางเทคนิค/สื่อและเทคโนโลยี (Technical resource)
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

การสร้างระบบโรงเรียนใหม่ที่ประสบความสำเร็จ มีบทเรียนสำคัญ

7 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนการสอนเท่านั้น

2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ยาวนานและมีหลายขั้นตอน

3. การแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน

4. เน้นการปรับปรุงกว้างขวางทั่วทั้งระบบ

5. แนวคิดดี ๆ เกิดจากการนำคนที่มีความสามารถร่วมกันทำงาน

6. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนก่อนแล้วจึงกระจายอำนาจ

7. ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ เคารพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน

6. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Louis & Kruse (1995, pp. 22 – 26) ศึกษาสภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1. ความล้าหลังของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารที่ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดในการบริหารงาน โดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. วัฒนธรรมชุมชนแบบเดิม ๆ ที่มีอยู่ สมาชิกในองค์กรที่ขาดการใฝ่รู้ระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์กรที่ไม่ได้รับการปรับปรุงมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
3. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป จนไม่สนใจที่จะนำความรู้ใหม่ ๆ มาสู่ชุมชน
4. ไม่เปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ ผู้บริหารยังคงใช้ระบบควบคุมไม่กระจายอำนาจ การตัดสินใจในชุมชนไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนซักถามเสนอแนะความคิดเห็น
5. ผู้นำชุมชนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอคอยจนกว่าจะเกิดปัญหาและโทษคนอื่น รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหานั้น
6. ผู้นำชุมชนทุกระดับไม่สนใจใฝ่รู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์ ไม่ยอมเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งพยายามปกป้องความคิดของตนเองโดยไม่พิจารณาแนวคิดของผู้อื่น

7. การสื่อสารภายในชุมชนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการปิดกั้นข้อมูลการรับข้อมูลฝ่ายเดียว การพยายามสร้างหรือบิดเบือนข้อมูล เป็นต้น รวมทั้งการไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี ทำให้การตัดสินใจเกิดจากประสบการณ์มากกว่าการใช้ข้อมูล

8. บุคลากรสนใจแต่เฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญและไม่สนใจงานอื่นทั้ง ๆ ที่งานทุกหน่วยเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันในระบบของชุมชน

9. ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาภายใน เช่น ระบบงานที่ไม่ชัดเจน บุคลากรไร้ประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานไม่โปร่งใส ฯลฯ หรือปัญหาภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน การแข่งขันสูง การปรับตัวของชุมชนอื่น เป็นต้น

10. วัฒนธรรมการทำงานของชุมชนที่เน้นการจับผิดมากกว่าการให้ความไว้วางใจ

11. บรรยากาศการทำงานที่ไม่ท้าทายความรู้ ความสามารถของบุคลากร

12. ผู้บริหารไม่เรียนรู้ให้มีการพัฒนาเฉพาะบุคลากรระดับล่างเท่านั้น

13. ชุมชนไม่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

14. การบริหารงานใช้การลงโทษมากกว่าการแก้ไข

15. ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ขึ้นในชุมชน

16. ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ

บุคลากร

17. ไม่มีระบบงานและกลไกที่เป็นมาตรฐานสำหรับชุมชน

18. ไม่มีข้อความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นในชุมชน

6.1 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Jalongo (1991, pp. 25 – 37) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นเพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียน เกี่ยวกับเรื่องการให้ความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้นการมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลาย

ปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพบกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควร ประกอบด้วย 1) การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน 2) การเปิดกว้างให้มีการ ปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู 3) การ รวมกลุ่มเพื่อนร่วมเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน 4) การร่วมมือร่วมใจกันในหมู่ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็น ปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยน ระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจาก หลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการ สนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเป็นกิจกรรม ที่ช่วยส่งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสแสดงบทบาททั้งเป็น ผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นที่เลี้ยงหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ ก็ได้ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครู แตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ ครูไม่สามารถที่เรียนรู้จากผู้อื่นที่ได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการ ให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำ สถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการเสวนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้นก็จำเป็นต้อง พิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อนมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ดีมาก แต่จะยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่ง วิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์ คือการ

เรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้าง ความองอาจของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมี กิจกรรมให้ครูได้มาเสวนาใคร่ครวญ เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตามแต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ ด้วยตนเองได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ กล่าวคือ เมื่อครูหลุดพ้นจาก สภาพการต้องทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่น ที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถ บรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และ ความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยายภาคแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสสถานร่วมเมื่อบุคคล ต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มแห่ง วิชาชีพนั้น ในประเด็นนี้ เซอร์จิโอวานนิเห็นว่าการสร้างค่านิยมและปทัสสถานร่วมกันของ คนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคล เหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่ การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

6.2 ขั้นตอนการดำเนินการ PLC ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) ได้เสนอแนวทางในการ ลำดับขั้นตอนการดำเนินการ PLC ในสถานศึกษา (นิตยา หล้าทุนธีรกุล. 2560, หน้า 9) ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 รวมกลุ่ม PLC และขอจัดตั้งกลุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) ได้เสนอแนว ทางการรวมตัวกันของครูที่มีความสนใจ ค่านิยมและมีความเชื่อในทิศทางเดียวกัน พร้อม จะรวมพลังแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเดียวกัน โดยมากการรวมสมาชิกใน PLC แต่ละกลุ่มประมาณ 4 – 8 คน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การรวมสมาชิก PLC แต่ละกลุ่ม

แนวทางการรวมตัวกันของครู ใน 4 แบบ มีดังนี้

แบบที่หนึ่ง เป็นการรวมตัวของครู จากกลุ่มสาระการสอน เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน

แบบที่สอง เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน ทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน

แบบที่สาม เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูมาจากสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 2 แห่ง ทำให้การติดต่อสื่อสาร อาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

แบบที่สี่ เป็นการรวมตัวของกลุ่มครู ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน และอาจมาจากหลากหลายสถานศึกษา การติดต่อ สื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

2. ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

ปัญหาคุณภาพผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา ควรเป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมาย (Goal) การจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา อันจะเป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จของการอาชีวศึกษาเมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนา ยกตัวอย่างปัญหา ได้แก่ ผู้เรียนขาดความรับผิดชอบขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการใช้ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศทักษะในการปฏิบัติ ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน “ยี่สิบปัญหาของผู้เรียนเป็นสำคัญ” (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561) ปัญหาคุณภาพผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาในส่วนของทักษะที่สำคัญ คือ 3R ได้แก่

Reading คือ ทักษะอ่านออก

(W) Riting คือ ทักษะ เขียนได้

(A) Rithmatic คือ มีทักษะในการคำนวณ

นอกจากนั้น ยังคงพบปัญหาในส่วนของทักษะ 8 C ดังนี้

Critical Thinking and Problem Solving : มีทักษะในการคิด
วิเคราะห์การคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ไขปัญหาได้

Creativity and Innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิง
นวัตกรรม

Collaboration Teamwork and Leadership : ความร่วมมือ
การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

Communication Information and Media Literacy : ทักษะใน
การสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ

Cross- cultural Understanding : ความเข้าใจความแตกต่าง
ทางวัฒนธรรมกระบวนกรคิดข้ามวัฒนธรรม

Computing and ICT Literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และ
การรู้เท่าทันเทคโนโลยี

Career and Learning Skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้

Compassion : คุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย

3. ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้นี้ สมาชิกใน
กลุ่ม PLC รวมพลังออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy)
ให้ได้วัดกรรมที่จะนำไปจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายคุณภาพผู้เรียนที่ต้องการ ซึ่งกลยุทธ์การ
จัดการเรียนรู้อันเป็นนวัตกรรมจัดการเรียนรู้นี้ มี 3 ลักษณะ คือ เทคนิคการสอน
วิธีการสอน และรูปแบบการสอน และมีความสัมพันธ์กัน

ตัวอย่างกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management
Strategy) จำแนกตามระดับของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้

นวัตกรรมระดับเทคนิคการสอน ได้แก่ เทคนิคการใช้คำถาม
เทคนิคการใช้ผังกราฟิก Graphic Organizer เทคนิคการร้องเพลง เทคนิคการใช้สื่อ
เทคโนโลยี เป็นต้น

นวัตกรรมระดับวิธีการสอน ได้แก่ วิธีการสอนเขียนสร้างสรรค์
 หารษา 5 ขั้นตอนวิธีการสอนแบบโครงการฐานนวัตกรรม 6 ขั้นตอน วิธีการสอนแบบ STEM
 ศึกษา 6 ขั้นตอน วิธีการสอนแบบแก้ปัญหาในหน้างาน 7 ขั้นตอน เป็นต้น

นวัตกรรมระดับรูปแบบการสอน ได้แก่ รูปแบบการสอนเน้น
 STEM สู่ Innovation ยุคThailand 4.0 รูปแบบการสอนสร้างนวัตกรรม ยุค Thailand 4.0
 รูปแบบการสอนเน้นทักษะอาชีพยุค Thailand 4.0 เป็นต้น

4. ขั้นตอนที่ 4 จัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง

การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริงเน้นการใช้วัตกรรมการจัดการ
 เรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนว Active Learning ซึ่ง Active Learning คือ อะไรก็ตาม สิ่งใดก็
 ตามที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนในการทำในการฝึก อะไรบางอย่าง และการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขา
 กำลังลงมือทำลงไป : Active learning is “anything that involves students in doing things
 and thinking about the things they are doing” (Bonwell & Eison, 1991, p. 2)

Active Learning คือการเรียนรู้ภายใต้สมมติฐาน 2 ประการ คือ
 1) การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์ และ 2) บุคคล แต่ละบุคคลมี
 แนวทางในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน : Active Learning is based on two assumptions : (1)
 that Learning is by nature an active endeavor and (2) That different people Learn in
 different ways” (Mayers and Jones, 1993)

5. ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้

การประเมินผล สะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นการสืบเสาะ
 สรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา (Debrief) ซึ่งสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัว
 กันสืบเสาะ ตั้งคำถามสะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไปแล้ว โดยมุ่งตอบ
 คำถาม อย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก
 น้อยเท่าใด
2. รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมี
 พฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว
3. ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตาม
 เป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป
4. ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย
 แล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่ม ต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็น

เพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ หรือ Model Teacher สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดีและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

6. ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม/

เผยแพร่

การสรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป ครูที่เป็น Model Teacher การจัดการเรียนรู้ จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

เป้าหมายที่ 1 บันทึกผลการจัดการเรียนรู้ไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมาย (Goal) ที่ได้กำหนดไว้รวมเพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้นมีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก

เป้าหมายที่ 2 บันทึกผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้ จะมีคุณภาพต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมโดยจะมีการเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่ม ชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน ในรอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป

6.3 ความจำเป็นของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการที่มีสายงานบังคับบัญชาด้วยอำนาจโดยตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา กล่าวคือ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มากมายที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเป็นโครงสร้างที่มีลักษณะตึงตัวและใช้ได้ดีในอดีตที่เป็นโลกยุคอุตสาหกรรม แต่กลับเป็นอุปสรรคสำคัญในโลกแห่งยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ต้องการมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่นคล่องตัวได้สูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายตลอดเวลา ความเป็นไปได้ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนได้นั้น โครงสร้างองค์การของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข ในประเด็นต่อไปนี้ (Louis & Miles. 1994, pp. 54 – 57)

1. การกำหนดตารางเวลาว่างเพื่อการพบปะแก้ปัญหา

มีผลการวิจัยเรื่องความมีประสิทธิภาพของผลของโรงเรียนและครูผู้สอนชี้ชัดว่า การจัดสรรเวลาพิเศษเพื่อให้ครูได้ปรึกษาหารือระหว่างกันเป็นสิ่งจำเป็น

อย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปกติของการจัดชั้นโงสอน เมื่อหมดการสอนแต่ละคาบเวลาครูจะต้องเคลื่อนย้ายการสอนจากห้องหนึ่งไปอีกห้องหนึ่งตลอดเวลา จึงไม่มีโอกาสที่ครูจะได้พบปะเพื่อแสวงหาความร่วมมือทางวิชาชีพซึ่งกันและกันได้ทั้งที่ครูเหล่านี้จำเป็นต้องร่วมกันพิจารณาหากลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้การจัดตารางเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อให้ครูได้ปฏิสัมพันธ์ จึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นถ้าต้องการให้ความร่วมมือร่วมใจของครูเกิดขึ้น

2. การกำหนดขนาดของชั้นเรียน

มีผลงานวิจัยระบุว่า ถ้าจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนน้อยลงได้เท่าไร ก็ยิ่งเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในห้องเรียนที่มีครูเพียงหนึ่งคนนั้น ครูสามารถที่จะดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในจำนวนที่จำกัด แม้ว่าจะไม่สามารถกำหนดจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมแน่นอน แต่การขยายจำนวนนักเรียนต่อชั้นมากขึ้น ย่อมเพิ่มภาระและความยากลำบากแก่ครูที่จะดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครู และการให้อิสระแก่โรงเรียน

การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูเป็นปัจจัยที่จำเป็นเนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบได้ดีขึ้น การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบแก่ครูยังสอดคล้องกับแนวทางบริหารจัดการร่วม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่จำเป็นของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนแต่ละแห่งของเขตพื้นที่การศึกษาก็ควรมีความอิสระอย่างเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้เขตพื้นที่การศึกษาจึงควรร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ ในการจัดทำวิสัยทัศน์เป้าหมาย และวัตถุประสงค์รวมแบบกว้างของเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นจึงให้อิสระแต่ละโรงเรียนไปจัดทำรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและความต้องการของครูผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จะริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของของนักเรียนของตน ในเรื่องนี้นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่มีวิธีสอนใดหรือวิธีบริหารจัดการใดที่ดีที่สุด แต่พบว่าจากการใช้เทคนิควิธีในการเสวนาใคร่ครวญ การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ และการสร้างปทัสถานและค่านิยมร่วมแล้ว จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการรับมือกับอำนาจความรับผิดชอบของครูต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการให้อิสระแก่นักเรียนหรือที่เรียกว่า “การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อความอิสระในการตัดสินใจต่าง ๆ ของโรงเรียน

ได้เองนั้น เป็นมาตรการที่ควรได้ระบุชัดเจนในกรอบนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ มิได้หมายความว่า จะต้องให้อิสระแก่โรงเรียนและครูโดยสิ้นเชิง แต่ควรจัดทำเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันที่อยู่ภายใต้กรอบนโยบายรวมของเขตพื้นที่การศึกษา และขึ้นอยู่กับขีดระดับความสามารถของครูในแต่ละโรงเรียนที่จะสามารถสนองตอบและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดีเพียงไรด้วย

7. กลยุทธ์ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีกลยุทธ์ที่สำคัญดังนี้

1. การพูดและการฟังแบบสะท้อนกลับ ได้แก่ กลุ่มเพื่อนครูวิเคราะห์สมาคมหนังสือกลุ่มศึกษา และวิดิทัศน์การวิจารณ์ช่วงเวลาขณะสอน
2. การปฏิบัติโดยรวมเป็นกลุ่ม ได้แก่ การฝึกสอนในกลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ การใช้ผู้ฝึกสอนจากการเรียนการสอน การเดินเพื่อการเรียนรู้ การศึกษาบทเรียน และช่วงเวลาที่เราแลกเปลี่ยน
3. จุดเน้นร่วมที่การเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ การประเมินร่วมกัน การวางแผนหลักสูตร และพิจารณางานของนักเรียน
4. การร่วมมือกันในการทำงาน ได้แก่ ทีมในแนวราบและแนวตั้ง การเข้ารับตำแหน่งของครูใหม่ การให้คำปรึกษาแก่ครูใหม่ หน่วยและโครงการการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และกลุ่มแก้ไขปัญหา
5. ปทัสถานร่วมและค่านิยมร่วม ได้แก่ กิจกรรมวิสัยทัศน์ หลักในการแนะแนวทางกิจกรรมเรื่องค่านิยม เช่น บุคลิกลักษณะ หรือค่านิยมของเพื่อนร่วมงาน และวิธีการกระทำและกลยุทธ์ที่ใช้ร่วมกัน

กลยุทธ์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในวิชาชีพ เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ภาพสะท้อนจากการสนทนา

1. กลุ่มเพื่อนที่รู้จัก

จัดให้มีการประชุมรายเดือนโดยมีช่วงเวลาในการประชุม 2 ครั้งต่อเดือนเพื่อใช้เวลาพิจารณาถึงการทำงานของเด็ก โดยมีการอภิปรายถึงข้อปฏิบัติและวิธีการที่แตกต่างกันไป

2. ชมรมคนอ่านหนังสือ

ครู มีการอ่านและอภิปรายบทความหรือหนังสืออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

3. กลุ่มศึกษา

กลุ่มศึกษาและอภิปรายในเรื่องที่เฉพาะเจาะจงลงไป
ตัวอย่างเช่น ทักษะการคิดหรือเรื่องเกี่ยวกับพหุปัญญา

4. นิเทศสถานการณ์การสอน

คู่มือแล้วอภิปรายถึงวิธีการสอน โดยแสดงความคิดเห็น/
วิพากษ์วิจารณ์

ขั้นตอนที่ 2 เปิดโลกทัศน์แนวปฏิบัติ

1. เดินไปสู่การเรียนรู้

ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูถึงห้องเรียนโดยมีจุดหมาย
หรือความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เฉพาะเจาะจงลงไปในการเข้าสังเกตแต่ละครั้ง

2. นิเทศกันเอง

มีการสังเกตการสอนของครูด้วยกันและกันอย่างเป็นระบบ
โดยใช้วิธีการพบปะหรือสัมมนากันทั้งก่อนหลังการสังเกตการสอนเป็นวงจรต่อเนื่อง

3. ศึกษาการสอน

ครูจับกลุ่มกันกลุ่มละ 3 คน ร่วมกันพัฒนาบทเรียน
(แผนการสอน) ให้ครอบคลุมทั้งวิธีการสอน พิจารณาบทเรียนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
และมีการประชุมเพื่อปรับปรุงพัฒนาบทเรียนระหว่างภาคเรียนในแต่ละปีการศึกษา

4. แลกเปลี่ยน

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศซึ่งกัน
และกัน

ขั้นตอนที่ 3 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เด็กเป็นรายบุคคลไม่
ใช้การวิเคราะห์เด็กทั้งกลุ่มหรือเป็นภาพรวม แล้วมีการกำหนดรูปแบบและการตัดสินใจใน
การปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นจากข้อมูลที่ได้

2. การเชื่อมโยงหลักสูตร

ปรับปรุงร่างหลักสูตรเกี่ยวกับหัวข้อมาตรฐานการเรียนรู้
และกิจกรรมในแต่ละเนื้อหารายวิชา แล้วใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และม
ีการนำไปสร้างความเข้าใจกับเด็กและผู้ปกครอง

3. การประเมินภาพรวม

ครูกลุ่มที่สอนระดับชั้นหรือช่วงชั้นเดียวกันให้มีการ
ประเมินผลรวมกัน เป็นแนวทางเดียวกัน

4. การศึกษาเชิงลึก

การกำหนดให้แต่ละวันมีการตรวจสอบถึงงานที่ครู
มอบหมายให้นักเรียนทำทั้งโรงเรียนโดยพิจารณาถึงชนิดของงานที่มอบหมายและความมี
คุณภาพของงานที่ให้นักเรียนทำ

ขั้นตอนที่ 4 การทำงานร่วมกัน

1. คณะทำงานระดับช่วงชั้นและระหว่างช่วงชั้น

จัดโครงสร้างระบบการทำงานเป็นทีม ในแนวราบคือ
ระดับชั้นตามปกติและทีมงานในแนวตั้งคือระหว่างช่วงชั้น เพื่อความมั่นใจได้ว่าการ
ประสานกันและมีความต่อเนื่อง

2. พี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่

เพื่อความเชื่อมั่นในความเป็นครู กระบวนการดำเนินงาน
และการพัฒนาบุคลากรครูที่เป็นสมาชิกใหม่ต้องได้รับการสนับสนุนและมีผู้แนะนำ
(ปฐมนิเทศ) เพื่อการเป็นครูที่ดีมีคุณภาพและมีความเป็นมืออาชีพ

3. หน่วยโครงการพิเศษ

กำหนดให้มีหน่วยปฏิบัติการโครงการพิเศษที่แตกต่างจาก
แนวเดิมปฏิบัติเดิมที่ข้ามขอบเขตของกฎระเบียบหรือข้อบังคับและขอบข่ายเนื้อหาวิชา

4. กลุ่มแก้ปัญหา

กลุ่มครูรวมอภิปรายถึงปัญหาโดยเมื่อครูหนึ่งคนอภิปราย 1
ปัญหา แล้วครูคนอื่น ๆ ที่เหลือเป็นคนซักถามเพื่อให้ปัญหากระจ่างชัดและให้
ข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาร่วมกันทำเช่นนี้สลับกันไปทีละคน

ขั้นตอนที่ 5 แนวปฏิบัติร่วมกัน

1. กิจกรรมหลอมรวมวิสัยทัศน์

ความมุ่งมั่นของทีมงานในการดำเนินกิจกรรมเพื่อการ
พัฒนาให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์หรือภาพที่คาดหวังไว้เช่น อยากให้ห้องเรียนและโรงเรียนเป็น
อย่างไรในอีก 5 ปี ข้างหน้า

2. หลักการนำทาง

กำหนดกฎหรือปฏิบัติ 4 - 6 ข้อ เพื่อเป็นแนวทาง
ประกอบกำหนัดแนวทางและดำเนินการ

3. กิจกรรมคุณค่างาน

จัดโครงสร้างเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่ออภิปรายถึงคุณค่าของงาน
ที่ทำ

4. กิจวัตรและกลยุทธ์สู่จุดหมาย

มีข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงานและการกำหนดกลยุทธ์
ที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมเข้มแข็งในการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น มีการประกาศให้
ทราบทั่วกันถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ

7.1 การทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามนโยบายและ
มาตรฐานการศึกษาของชาติ

มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการสู่การ
เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ผลลัพธ์ของผู้เรียน
เพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งโรงเรียนต้องใช้เวลาในการพัฒนาสู่การเป็นชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ง่ายนักสำหรับโรงเรียนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้
เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก แต่อย่างไรก็ตามทางการศึกษาได้พยายามหารูปแบบ
ในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหมาะสมในแต่ละที่ แต่ละขนาดและบริบท
แวดล้อมที่ตั้งอยู่หรือที่เรียกกันว่าเป็น tailor making transformational นั่นเอง

ตามที่ Fullan (2001, p. 74) กล่าวว่าโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรม
ใหม่เพื่อที่จะสามารถเชื่อมจุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การ
ประเมินและเรียนรู้รวมทั้งเข้าใจและมีการปฏิบัติที่ดีทางวิชาชีพเกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การ
ประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในงานของการศึกษา

การทำให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยงานยากและ
ต้องใช้เวลาทั้งนั้น ชุมชนต้องออกตัวโดยเริ่มจากสิ่งแวดล้อม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและ
กันมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายและเป้าประสงค์ (goals) ชัดเจน ด้วยความ
เข้มแข็งของการสนับสนุนของฝ่ายบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงจะ
สามารถประสบผลสำเร็จได้ (Roberts & Pruitt, 2003; Riley & Stoll, 2004; Sullivan &
Glanz, 2005)

**สี่เสาหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Mission Vision
Values Goals)**

สี่เสาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. พันธกิจ ต้องชัดเจนว่าองค์กรเกิดมาเพื่อทำอะไร
2. วิสัยทัศน์ ต้องมีการจูงใจ กระตุ้น สร้างสร้างแรงบันดาลใจให้อยากไปถึง
3. ค่านิยม ต้องบอกถึงพันธสัญญา ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน ซึ่งอาจมีหลายความเชื่อในค่านิยมเหล่านั้น แต่ทำให้เกิดความสำเร็จได้
4. เป้าประสงค์ อาจใช้หลักการ SMART goals ซึ่งหลายคนใช้และประสบความสำเร็จซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 88)

S มาจาก Strategic & specific

M มาจาก Measurable

A มาจาก Attainable

R มาจาก Results – oriented

T มาจาก Time – bound

สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกสามารถเข้ามาร่วมพัฒนาสู่ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ สิ่งสำคัญคือการสะท้อนคิดสะท้อนผลจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกทุกครั้งเป็นอย่างดี

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นักการศึกษากำลังถูกเผชิญกับความท้าทาย วัฒนธรรมในโรงเรียนแบบเดิมไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อสร้างผลลัพธ์เหล่านั้น หากเป้าหมายของนักการศึกษาจะต้องสร้างโอกาสที่จะประสบความสำเร็จให้นักเรียน นักการศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนโรงเรียนและเขตการศึกษาของตนให้กลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพการเรียนรู้ในโรงเรียนนั่นเอง

Hord (2010, p. 24) กล่าวถึง แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครู ร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และองค์กรหรือโรงเรียนจะได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสนับสนุนของผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ภาคธุรกิจที่ให้ทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา เป็นการ

พัฒนาผู้เรียนและตัวครูเอง ภายใต้ข้อมูลทางการศึกษาที่เก็บมาอย่างครบถ้วน ด้วยการสืบเสาะ การวิเคราะห์เป็นวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการศึกษา สาธารณศึกษา อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง

Dufour (2112, p. 130) กล่าวถึง แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่า แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความเชื่อว่า บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะมีความเชี่ยวชาญในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกัน ในลักษณะของการร่วมมือกันเรียนรู้ในกลุ่มวิชาชีพอย่างเช่น โรงเรียน ผู้บริหารไม่สามารถแก้ปัญหาเองได้ทุกเรื่องจึงต้องมีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาและพัฒนานักเรียน พัฒนาโรงเรียน และองค์กรร่วมกับครู เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในขณะเดียวกันทั้งครูและผู้บริหารก็จะเกิดการพัฒนาคำรู้และทักษะตนเองไปด้วย ด้วยกระบวนการร่วมมือกันเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เอื้ออาทรแก่กัน แบ่งปันความรู้แก่กันและกันในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านกระบวนการสนทนา เสนอแนะข้อคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและจริงจัง

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557, หน้า 125) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ประกอบด้วย จุดเปลี่ยนผ่านจากระบบปิดสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่มีด้วยการขับเคลื่อนผ่านองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์ส่งผลต่อเนื่องกันอย่างเป็นเหตุและผลอย่างเป็นลำดับตามองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ (1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง (2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยตนของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง (3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเข้มทิศวิสัยทัศน์ร่วม (4) ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน ทำให้เกิดการเผยตนเป็นเจ้าของงานการเรียนรู้ (5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ (6) พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริง ทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริง เมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2557, หน้า 394) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานครในภาพรวม และรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานครประกอบไปด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างครูผู้ปกครอง และนักเรียนด้วยช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ สร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการประสานความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อลดภาระงาน และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการหรือศึกษาดูงานโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนในการออกแบบเรื่องที่จะเรียน วางแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการและศักยภาพ

ชูชาติ พวงสมจิตร์ (2560, หน้า 34 – 41) ได้วิจัยเรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะ และความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคน

นำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การ ทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ชั้น สะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จ หรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วย ผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 44) ได้วิจัยเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษา การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาโดยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาตระหนักคิดในการปฏิบัติงาน วางเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียน มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้จริงในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพวมไปถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นให้ข้าราชการครูเห็นถึงความพยายามในการจัดการศึกษาที่ ต้องปฏิบัติงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเพียงลำพังด้วยการกระตุ้นความสนใจในการ ร่วมกันทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ความสามารถและทักษะ ปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและยังได้ทำหน้าที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริงร่วมกัน จึงทำ ให้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

กัมมัสส อาแด (2561, หน้า 148) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วม ในโรงเรียน ประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ระดับและ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ระดับศักยภาพของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1.1) การสร้างความรู้เชิงรุกและเชิงสะท้อนผล 1.2) ความ

เป็นปัจจุบันและเท่าทันยุคสมัย (2) ระดับศักยภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 2.1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2.2) การเรียนรู้ร่วมกัน 2.3) การร่วมกันแบ่งปันวิธีการปฏิบัติงาน 2.4) การร่วมกันสะท้อนผล (3) ระดับศักยภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 3.1) ปัจจัยสนับสนุนทางโครงสร้าง 3.2) ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม 3.3) การสนับสนุน ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำร่วม

สอดคล้องกับประวัติ เฮอร์วอร์ธ (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การพัฒนาโรงเรียนสุขภาวนั้นเน้นให้โรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน (School improvement plan: SIP) ร่วมกับตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนการจัดกิจกรรมเตรียมผู้เรียนสู่กระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Active learning and problem-based learning) การพัฒนาครูโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาโรงเรียนซึ่งการเป็นโรงเรียนสุขภาวนั้นมีองค์ประกอบร่วมกัน 5 องค์ประกอบคือ 1) ผู้เรียนเป็นสุขมีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะสุขภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน 2) องค์กรเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุขซึ่งโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใน (Internal change agent)

สรุปได้ว่าสถานศึกษาที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและชุมชนมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น ช่วยทำให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น มีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความรับผิดชอบร่วมกันของคนในชุมชน คนในชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนทั้งมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในตารางเพื่อเป็นแนวทางที่จะสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ \ นักวิชาการ	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สิวรี พิสุทธิสินธพ (2553)	วิจารณ์ พานิช (2554)	พิมพ์อร สดเอี่ยม (2555)	ปองทิพย์ เทพอกรีย์-มารุต พัฒผล (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2557)	Hargreaves (2003)	Schmoker (2004)	Blankstein (2004)	Dufour (2006)	Council (2009)	Olivier & Hipp (2009)	Fullan (2006)	Stoll and Seashore Louis (2007)	Vescio and others (2008)	Hord et al. (2010)	รวม	ร้อยละ
1. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	✓							✓			✓							3	15.00
2. ภาวะผู้นำที่มีร่วมกัน		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13	65.00
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			10	50.00
4. โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓			10	50.00
5. มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วมกันและบรรทัดฐานร่วมกัน	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	12	60.00
6. การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	75.00
7. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	11	55.00
8. ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน	✓											✓				✓		3	15.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ																		
	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สิริ พิลูทธิสินธพ (2553)	วิจารณ์ พานิช (2554)	พิมพ์อร สดเสียม (2555)	ปองทิพย์ เทพอกรีย์-มารุต พัฒพล (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2557)	Hargreaves (2003)	Schmoker (2004)	Blankstein (2004)	Dufour (2006)	Council (2009)	Olivier & Hipp (2009)	Fullan (2006)	Stoll and Seashore Louis (2007)	Vescio and others (2008)	Hord et al. (2010)	รวม	ร้อยละ
9. มุ่งแสวงหาวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด				✓	✓		✓			✓								4	20.00
10. ความสามารถในการทำงานของครู													✓					1	5.00
11. ความสามารถในการทำงานของครู													✓					1	5.00
12. การรวมพลัง ร่วมคิดร่วมทำ								✓			✓			✓				3	15.00
13. การปฏิบัติงานร่วมกัน								✓			✓			✓			✓	4	20.00
14. มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน						✓		✓			✓			✓				4	20.00
15. การเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้								✓			✓			✓				3	15.00
16. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มุ่งผลลัพธ์								✓		✓	✓			✓				5	25.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ																
	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553)	สิริ พิสุทธิสินธพ (2553)	วิจารณ์ พานิช (2554)	พิมพ์อร สดเสียม (2555)	ปองทิพย์ เทพอารีย์-มารุต พัฒนาผล (2557)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557)	สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2557)	Hargreaves (2003)	Schmoker (2004)	Blankstein (2004)	Dufour (2006)	Council (2009)	Olivier & Hipp (2009)	Fullan (2006)	Stoll and Seashore Louis (2007)	Vescio and others (2008)	Hord et al. (2010)
17. มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสร้างสรรค์ของผู้บริหาร						✓		✓		✓	✓			✓			5
18. มีแหล่งเรียนรู้						✓		✓			✓			✓		✓	5
19. การสนับสนุนรวมทั้งโครงสร้างและทรัพยากรต่าง ๆ																✓	5
20. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย			✓			✓											2
รวม	5	4	6	3	6	9	4	7	4	7	14	5	4	13	4	5	6
																	106
																	100.00

จากตาราง 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของนักการศึกษา และนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 17 คน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 2) ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม 3) บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 5) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดและทฤษฎีทั้งหมด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

ดังรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
3. การประชุมทีม
4. การจัดการความขัดแย้ง
5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
6. การกำหนดเป้าหมายของทีม

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558, หน้า 25 – 26) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม

2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
3. การจัดการความขัดแย้ง
4. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
5. การปรับปรุงการทำงาน

ดิเรก พรสีมา (2559, หน้า 1 – 3) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
3. การกำหนดเป้าหมายของทีม
4. การตัดสินใจของทีม

ประภาดา คนคลอง (2560, หน้า 85) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำครูและการพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
2. การประชุมทีม
3. การจัดการความขัดแย้ง
4. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2560, หน้า 1 – 3) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การประชุมทีม
3. การจัดการความขัดแย้ง
4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร
5. การแก้ไขปัญหาของทีม

Romig (1996, p. 74) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. การร่วมมือ (Cooperation)
3. การประสานงาน (Coordination)
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)

Churches (2008, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การกำหนดเป้าหมายของทีม
3. การตัดสินใจของทีม
4. การปรับปรุงการทำงาน

Fansher (2011, p. 1) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม
3. การกำหนดเป้าหมายของทีม

Word Press.com (2011, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 หน้า 39)

ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร
4. การแก้ไขปัญหาของทีม

ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี (2561, หน้า 107) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม
3. การประชุมทีม
4. การจัดการความขัดแย้ง
5. การกำหนดเป้าหมายของทีม

และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 214)

ได้นำเสนอสิ่งสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูเพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ขับเคลื่อนแนวคิดทางการศึกษานี้มาสู่ห้องเรียนและบริบทการทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน ได้แก่

- 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพมีการแลกเปลี่ยน

ความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตาม หลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมาคือครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่ เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (specific: S) สามารถวัดได้ (measurable: M) สามารถทำได้จริง (attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (result-oriented) และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (time bound: T) และ กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูมีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ชุมชนกัลยาณมิตร 3.2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3.3) การมีภาวะผู้นำ 3.4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 3.5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู คือ การพัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

สรุปการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมกันปฏิบัติงานของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันมีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า, 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อน

ด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่สามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง มีความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการรวม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

Yukl (1989, pp. 81 – 99) นำเสนอแนวคิดของทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) นี้ พบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำให้ทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้ ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ลูกน้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่มเพิ่มโอกาส เพื่อความพึงพอใจของลูกน้อง แต่ละคน ในการทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์การ การจะให้ผลตอบแทนต้องชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกันสิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง จนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงาน เหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะแนะนำให้ลูกน้อง ตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และ

เป็นไปได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้อง มีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้าง น้ำใจของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ลิเคอร์ท (Likert) ได้เสนอว่าการนิเทศ หรือติดตามดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงาน โดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้น ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือ และลดความ ขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผล ให้การสนับสนุนให้มีการอภิปราย กำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

Nelson และ Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997, หน้า 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Hoy and Miskel (1991, p. 269) ได้สรุปสาระของการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนไว้ดังนี้

1. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเพิ่มความภาคภูมิใจ และเกียรติยศของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

2. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ชอบที่จะนิเทศการปฏิบัติงานของลูกน้องโดยกลุ่มมากกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามลำพัง รวมทั้งการตัดสินใจด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

3. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ค่อนข้างสูงกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

Cohen, John M., and Uphoff, Norman T., (1980, อ้างถึงในอัญชลี ชุมชุม, 2557, หน้า 42) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สิวรี พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 133 – 139) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาตอลิภพว่ารูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงนั้น มี 3 ประการ

- 1.1 มีการแบ่งปันอำนาจ
- 1.2 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.3 มีการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำ

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการ คือ

- 2.1 มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.2 มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกับบุคลากร

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้ มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ

- 3.1 มีการเรียนรู้ร่วมกัน
- 3.2 มีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน ซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ มีโครงสร้างทางกายภาพ และมีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล

5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริง มี 2 ประการคือ

5.1 มีการแลกเปลี่ยนความรู้

5.2 มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ

6.1 มีการพัฒนามิติบุคคล และ

6.2 มีการพัฒนามิติสังคม

ประเวศ วะสี (2554, หน้า 27) การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงาน บุคลากร การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางของรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ รวมทั้งบทบาทผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุผลโดยต้องมีวิสัยทัศน์ ในการจัดการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหารมีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับฤทัยรัตน์ ปัญญาสิมและดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560, หน้า 303) ได้กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำโดยตรงยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นให้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางด้านการศึกษาต่อไป

จากที่กล่าวมา ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน และความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในที่ที่มีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในที่ทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อ่อนน้อม คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในที่ทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

3. การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า, 57) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น คือ การพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน
2. เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมายและเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศิษย์ร่วมกันของครู

4.1 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

4.2 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพจนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง มีความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

4.2.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

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

4.3.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์โดยตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.3.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรืออู่อุดมภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยครูรู้จักตนเอง เพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

4.4 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรมแบบวัฒนธรรมเปิดเผยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

4.5 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงไว้ดังนี้ คือ

1. มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและ
2. มีค่านิยมและวิสัยทัศน์เพื่อการทำงานร่วมกับบุคลากร

ตะวัน สือกระแสน์ (2556, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ คือ “INTERACTIVE Strategy” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ย่อย ดังนี้ 1) การใช้นวัตกรรม (Innovation: I) 2) การสร้างเครือข่าย (Network: N) 3) การใช้เทคนิคเชิงบริหาร (Administrative Techniques: T) 4) การให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ (English Language: E) และสิ่งแวดล้อม (Environment: E) 5) การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship: R) การปรับโครงสร้างใหม่และการปฏิรูป (Re-Organize and Reform: R) และการทำวิจัยเชิงทดลองที่ได้ผลรวดเร็ว

(Research: R) 6) การให้ความสำคัญกับวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน (A : Academic and Achievement) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Evaluation: A) 7) การให้ความสำคัญกับการลงทุน (Cost: C) และหลักสูตร (Curriculum: C) 8) การให้ความสำคัญกับภาษาไทย (Thai Language: T) 9) การให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากร (Incentive: I) 10) การให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วม (Value: V) 11) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม (Ethics: E)

ดังนั้น วิสัยทัศน์และค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ค่านิยมที่ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อร่วมกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยค่านิยมร่วมเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็นจนเกิดเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไปและเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำไปสู่เป้าหมาย

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, หน้า 25) กล่าวว่า หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559 – 2561) คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครูในโครงการส่งเสริม สนับสนุน เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีหลักการ 5 ประการ ดังนี้

1. Shared values and norms คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่า คุณธรรมและวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ดี
2. Collective focus on student learning คือ การร่วมมือร่วมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน
3. Collaboration คือ การทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. Expert advice and study visit คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้องใจกว้าง เปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยศึกษานิเทศก์ หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดี และมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. Reflection dialogue คือ การมีสุนทรียภาพ สนทนาเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เน้นหลักการการสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 133 – 191) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์การเรียนรู้มีความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ ได้แก่

1. มีการเรียนรู้ร่วมกัน
2. มีการประยุกต์ความรู้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

Bookmark the permalink (December. 26, 2009) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) มีอยู่ด้วยกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คน (People) – ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้นั้น ด้วยความเต็มใจ

2. สถานที่ และบรรยากาศ (Place) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจเพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบาย ๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรีक्षा วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

3. สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Infrastructure) – เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียน คอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

เมื่อมีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการพร้อมแล้ว การที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้นประสบความสำเร็จ และใช้ประโยชน์ได้จริงก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่

สำคัญ ๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล (Effective Knowledge Sharing) ดังนี้
ปัจจัยหลักของการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6 ประการ ได้แก่

1. กำหนดเป้าหมายการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ชัดเจน
และสัมพันธ์กับเป้าหมายทางธุรกิจ

2. สร้างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

3. สร้างเครือข่ายของผู้มีความรู้จากการปฏิบัติ (Human
Networks)

4. กำหนดวิธีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ
วัฒนธรรมองค์กร

5. แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปใช้ในงานประจำวันได้

6. สร้างแรงจูงใจที่สนับสนุนการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ณัฐชรัตน์ แก้วกา (2563, หน้า 328) แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ
ทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในปัจจุบันนั้น อิทธิพลจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อินเทอร์เน็ตเครื่องมือ
เว็บและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ต้องการครูที่เปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้กระจาย
ความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ ช่วยนักเรียนเปลี่ยนสถานสอนตนเป็นความรู้แลกเปลี่ยน
ความรู้เป็นภูมิปัญญา โดยเน้นทักษะ ความร่วมมือ (Collaboration) ความคิดเชิงวิพากษ์
(Critical Thinking) การนำเสนอ (Oral Communications) การเขียน (Written Communications)
การใช้เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship) การเรียนรู้ในอาชีพ
(Learn about careers) และการมีเนื้อหาความรู้ (Content) นักเรียนจึงมีการพัฒนาให้มี
ความสามารถในทุกด้านตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถเป็นทรัพยากร
มนุษย์ที่สมบูรณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังอันสำคัญในการเป็น
พลังในการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาอย่าง “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

สรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน หมายถึง การที่คณะครูและผู้มี
ส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน รวมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วม
สร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ สู่เป้าหมายรวมทั้งดำเนินกิจกรรมการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการประยุกต์ใช้ปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

5. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรได้คิดทบทวนว่าจะทำอย่างไร และต้องการทำอะไร พร้อมกับต้องปรับตัวใหม่ในแต่ละช่วงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ เรียกว่า การทำตัวให้กลับคืนมาใหม่ (Self-renewal) ในมุมมองนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเองก่อนจนไปถึงเรื่องที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิรูปตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนและการจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองนั้น มีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ (Jaffe & Scott, 1988, pp. 116 – 117) ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจโดยปฏิบัติดังนี้

1.1 ใส่ใจดูแลตนเองด้านกายภาพ โดยครอบคลุมทั้งเรื่อง รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น

1.2 พิจารณาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 สร้างความรู้สึกนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและภูมิใจในตนเอง

1.4 ยกเลิกความคาดหวังเดิม ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่

1.5 มองไปในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง

2. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และควบคุมอนาคตของตนเอง ปรัชญาหรือร่วมกับผู้อื่น ๆ พัฒนาเจตคติทางบวกเริ่มจากตนเอง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

3. พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มิได้ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อจะวางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Johnson (1991, p. 12) ได้เสนอว่าการส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้ประกอบวิชาชีพให้สามารถดำเนินอยู่อย่างมีความสุข ในวงจรอาชีพควรมีทักษะและสมรรถนะระหว่างบุคคลประกอบด้วย 9 รายการ ดังนี้

1. ความรู้สึกรู้สึกตระหนักในตนเอง (Self-awareness)

2. การร่วมมือร่วมใจ (Cooperating)
3. การนำ (Leading)
4. การสื่อความ (Communicating)
5. การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ (Making Decision and Solving Problems)
6. การปฏิบัติภายใต้ภาวะกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Performing Under Stress Effectively)
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม (Building Good Relationships)
8. การบริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (Managing Conflicts Constructively)

9. การสร้างอัตลักษณ์ที่มั่นคง (Building a Stable Identity)

นอกจากนี้ Kouzes และ Posner (2002, p. 295) นำเสนอทัศนะว่าคนที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นคนที่มีความมั่นคงในจิตใจจะมองเห็นเส้นทางที่ก้าวหน้า และสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าความมั่นใจในตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความสามารถในการคิดก็จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นและสิ่งที่จะบันดาลให้คนเรามีความมั่นใจในตนเองก็คือ สมรรถนะของตนเอง (Competency) หากผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ก็จะต้องมีประสบการณ์ที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์นับเป็นมิติหนึ่งของสมรรถนะ เพราะประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมของโรงเรียน และทำให้เกิดการสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการมีประสบการณ์ ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จมากเท่านั้น ในการเพิ่มพูนสมรรถนะจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านซึ่ง Kouzes & Posner (2002, p. 31) เสนอไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้เต็มไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก
2. เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้
3. มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ

4. ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ ให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน

5. สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงานได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒผล (2557, หน้า 288) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา พบว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Model of Professional Learning Community) ที่มาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เสวนาสะท้อนคิดให้สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ทักษะสารสนเทศ และทักษะชีวิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Collaboration Learning Culture)
2. การคิด (Cognitive Process)
3. แบบปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
4. การพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

หากวิเคราะห์ถึงประเด็นการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนกรุงเทพมหานคร (จิรนนท์ นุ่นชูคันธ์ และคณะ, 2559, หน้า 93) พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการ เพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

2. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การ

จัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

ศรีสวัสดิ์ บุญญะสิทธิ์ (2554, หน้า 116) ได้ทำงานวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถรวมทั้งใช้ทักษะและประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบ รวดเร็วและแม่นยำ กระบวนการพัฒนาครู อาจารย์และกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูจะต้องมีลักษณะพื้นฐานของการเป็นครูที่ดีขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอันเป็นฐานเดิมที่ได้รับการฝึกฝนอบรมสั่งสมที่ผ่านมา ความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณครูและเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารบุคลากร ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจ มีความสามารถและมีศรัทธาในอาชีพ ได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรและองค์การควรร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการศึกษาครูเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้ มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

มาเรียม นิลพันธุ์ (2557, หน้า 460) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการควรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ครูผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานอยู่และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีการนิเทศอยู่เดิมโดยมีแนวทาง ระบบ วิธีการ ขั้นตอนการนิเทศในลักษณะเดียวกัน และผู้นิเทศควรพัฒนารูปแบบ แนวทางกลยุทธ์ และวิธีการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

อรรณพ จินะวัฒน์ (2559, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง

และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาดนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายังเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม การสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ดังนั้น การเรียนรู้และพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกันผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การรักษาความรู้และทักษะของตนเองไว้ในเชิงวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และอำนวยความสะดวกกับการพัฒนาคุณภาพครูอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

สิริวิ พิศุทธิ์สินธพ (2553, หน้า 133 – 191) ได้ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพการณ์ที่สนับสนุนซึ่งความเป็นไปได้สำหรับแนวทางในการปฏิบัติจริงมี 2 ประการ คือ

1. มีโครงสร้างทางกายภาพ
2. มีโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล

PLC ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศ ไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork)
 3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
 4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development)

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)
 ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561, บทคัดย่อ) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision Behavior: SVB)
2. พฤติกรรมการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork Behavior: CTB)
3. พฤติกรรมการสร้างภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership Behavior: SLB)
4. พฤติกรรม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior: PLDB)
5. พฤติกรรมการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community Behavior: CCB)
6. พฤติกรรมการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure Behavior: SSB)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, หน้า 57) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) คือ โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555, หน้า 139) กล่าวว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและคงอยู่ได้แก่

การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ปฏิบัติงานแบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

ดังนั้นโครงสร้างที่สนับสนุน หมายถึง การจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตาม บริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของ ชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการ บริหาร จัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรร ปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข มีรูปแบบ การสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของ ชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกต่างและมีระบบ สารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มี ส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 3 บรรทัดฐานวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน องค์ประกอบที่ 4 การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action

Research: PAR)

1. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

Kerlinger (1988) กล่าวว่า “การวิจัยเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการแสวงหา ความรู้ ความจริงที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรวจสอบได้ เกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในสังคม ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์” ส่วนคำว่า เชิงปฏิบัติการ หมายถึง การปฏิบัติงานใน กิจกรรมการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการวิจัยและคำว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้า ร่วมอย่างแท้จริงของกลุ่มบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง

ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวดี จันทวานิช (2558, อ้างถึงใน วิษณุ อ่องสกุล, หน้า 149 – 150) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง วิธีการที่ให้ชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วม เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้น จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนับตั้งแต่การกำหนดปัญหา

การดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือ ส่งเสริมกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการ มาผสมผสานกัน คือ การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้อง ดำเนินการและคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วม ในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึง วิธีการที่ให้ผู้นักวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหหรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของ ชุมชนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญห กระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการ แลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ ส่วน กระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิภาษ (Dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตัวเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิด อานตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้าน สะท้อนความต้องการและแบบแผนในการดำเนินชีวิต ของเขา การวิจัยแบบนี้จึงเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคน สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษา วิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และ กำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ ประกอบกับการใช้ภูมิปัญญาและทุนที่มีอยู่ในชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามี ส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ นอกจากจะส่งผลดังที่ได้กล่าว ไปแล้ว ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาของผลงานวิจัยและกระบวนการวิจัยในตัวของมันเองอีกด้วยและอีกทางหนึ่งการวิจัยยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนที่เข้า

ร่วมกิจกรรมการวิจัย ซึ่งสามารถเป็นผู้นำของการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพอีกด้วย ส่วน นิตยา เงินประเสริฐ (2542) ก็กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัย กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระและส่งเสริมคุณค่าของชีวิตและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบสถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ก็คือการแสวงหาความรู้ ความจริงที่ถูกต้องเชื่อถือได้ตรวจสอบได้ โดยวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ ซึ่งมีกลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันเรียนรู้เพื่อรู้จักตัวเอง ชุมชน สิ่งแวดล้อมให้เห็น ปัญหาของตัวเองและเห็นทางแก้หรือทางออกจากปัญหา โดยลงมือปฏิบัติจริงได้ผลจริง แก้ปัญหาได้จริง ซึ่ง “การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) คือการวิจัยค้นคว้า และหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิม ๆ ต่างกันเพียงแต่ว่า PAR นั้น มีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา และเป็นการวิจัยที่ดำเนินไป ด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ร่วมงาน รวมทั้งในกระบวนการวิจัย และในการมีหุ้นส่วน ใช้ประโยชน์ของการวิจัย”

2. คุณลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คุณลักษณะสำคัญของงานวิจัยรูปแบบดังกล่าวเมื่อเทียบกับงานวิจัยแบบดั้งเดิม สามารถสรุปได้จาก ผลงานความคิดของ พันธุ์ทิพย์ งามสูตร (2550, หน้า 65, อ้างถึงใน ณัฐชรัตน์ แก้วกา, หน้า 96) ได้ดังนี้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบการวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็น เปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม
รูปแบบ	เป็นพิมพ์เขียวที่กำหนดให้	เน้นกระบวนการที่ปรับเปลี่ยนได้ ตามสถานการณ์
อุดมการณ์/ปรัชญา	เน้นกลุ่มคนชั้นสูง	เน้นกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสในสังคม คนชายขอบ
จุดมุ่งหมาย	ไม่ผูกพัน ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อ ตอบปัญหาการวิจัย	มีพันธกรณีระหว่างนักวิจัยกับ ชาวบ้านที่จะร่วมกันเพื่อสิทธิของ มนุษย์
กรอบการวิจัย	กำหนดโดยนักวิจัยองค์กร	กำหนดโดยประชาชนในพื้นที่
จุดเน้น	วัตถุ เน้นการสร้างสิ่งของ	คน เริ่มที่คนเป็นหลัก ทำให้คนมี คุณค่า สร้างความภาคภูมิใจและ กำลังใจ
เป้าหมาย	กำหนดไวล่วงหน้า	ปรับเปลี่ยนตามความต้องการของ ท้องถิ่นตามเงื่อนไขความ เหมาะสม
ยุทธวิธี	เน้นการวางแผนที่อ้างว่า ชาวบ้านไม่สามารถวางแผน เองได้	เน้นการมีส่วนร่วม เชื่อมั่นใน ความสามารถในการเรียนรู้ของคน
วิธีการ	เชิงทฤษฎี เน้นหลักการ วิจัย เชิงปริมาณ มองมิติ ชุมชนที่ศึกษาและใช้ เทคโนโลยีหรือระเบียบวิธีการ ชั้นสูง	เรียบง่าย ใช้วิธีการที่ชาวบ้านรู้จัก และถนัด มองชุมชนอย่างเป็น องค์รวมและใช้เทคโนโลยีชาวบ้าน
การวิเคราะห์ สถานการณ์	เน้นการยอส่วน (Reductionism)	การมององค์รวม (Holistic Approach)

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเด็น เปรียบเทียบ	การวิจัยแบบดั้งเดิม	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม
รูปแบบการพัฒนา	ควบคุม ชี้แนะและให้แรงจูงใจ เป็นวัตถุประสงค์ เน้นการทำงานตาม แผนและส่งเสริมวัฒนธรรม การพึ่งพา	ปลดปล่อย สร้างกำลังอำนาจใน การคิดและต่อรองให้สำเร็จในสิ่งที่ ได้กระทำ โดยมีแรงจูงใจคือความ ภูมิใจในศักดิ์ศรีของตน และเป็น การส่งเสริมวัฒนธรรมการพึ่งพา ตนเอง
มองชาวบ้าน	เป็นผู้รับประโยชน์จาก ความสำเร็จของโครงการวิจัย	เป็นผู้ทำประโยชน์ เป็นผู้ลงมือ กระทำโครงการสำเร็จ และมีส่วนร่วม
ผลลัพธ์ (Output)	เน้นวัตถุประสงค์ที่เป็นผลผลิตของ โครงการ เช่น ร้ว ถนน อาคาร เป็นต้น	ไม่เน้นวัตถุประสงค์ แต่เน้นความสามารถ ของชุมชน เน้นการเรียนรู้ ความ พอใจ ความหลากหลาย กำลังใจและแรงใจของประชาชน

จากตาราง 2 สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยแบบดั้งเดิมกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันทั้งในด้านของรูปแบบ ยุทธศาสตร์/ปรัชญา จุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัย จุดเน้น เป้าหมาย มองชาวบ้าน และผลลัพธ์ (Output) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไม่เน้นวัตถุประสงค์ แต่เน้นความสามารถของชุมชน เน้นการเรียนรู้ ความพอใจ ความหลากหลาย กำลังใจและแรงใจของประชาชน จึงทำให้ชาวบ้านเป็นผู้ทำประโยชน์ เป็นผู้ลงมือกระทำโครงการสำเร็จ และมีส่วนร่วมด้วย

3. ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สุรรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 83 – 87 อ้างถึงใน ญัฐชรัตน์ แก้วกา, หน้า 97) กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าการดำเนินงานเป็นลักษณะของการหมุนรอบตัว เจาะลึกเข้าไปแบบเกลียวสว่าน (Spiral) โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวางแผน (Plan)
2. ขั้นปฏิบัติการ (Act)

3. ขั้นการสังเกต (Observe)

4. ขั้นการสะท้อน (Reflect) โดยกำหนดวงรอบของการปฏิบัติในแต่ละรอบดังนี้

วงรอบที่ 1

1) ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการ

2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน

ดำเนินการ

3) การสังเกตและประเมินผล (Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

ร่วมกันดำเนินการ

4) ขั้นการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

ร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณา

วงรอบที่ 2

1) การวางแผน (Re-Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำแผนใน รอบที่ 1 มาปรับปรุงร่วมกัน

2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Re-Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำแผนในรอบที่ 1 ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้

3) การสังเกตและประเมินผล (Re-Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลในรอบที่ 1 มาปรับปรุง

4) การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Re-Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันพิจารณาในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานในรอบที่ 1

องอาจ นัยวัฒน์ (2554, หน้า 153 – 154) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ก่อปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานะอันเป็นเงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือ

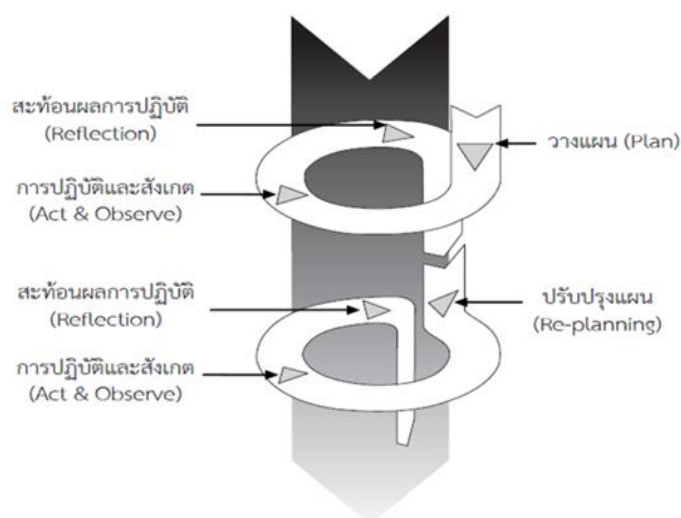
ยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดีและจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่น ๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีการเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิด ไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวตั้งเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 วงจรเกลียวส่ววนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
(The Action Research Spiral) ที่มา : Mc Taggart (2010, p. 155)

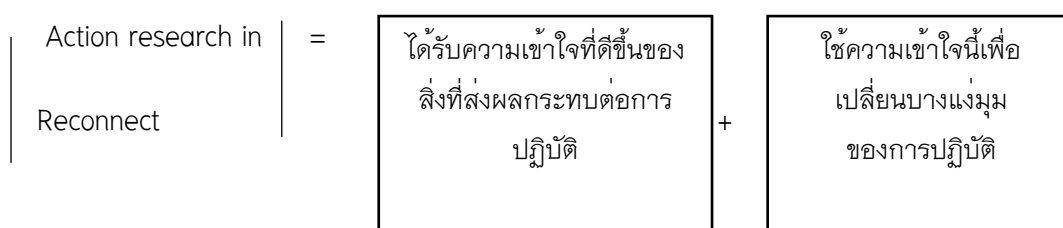
4. แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ

Phil Crane & Richardson

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Mc Taggart เกี่ยวกับวงจรการวิจัยซึ่งมักมีการอ้างถึงภาพวงจ (Spiral) ที่มีลักษณะเป็นเกลียวจากบนลงสู่ด้านล่างในงานวิจัย

หลายฉบับ แต่ผู้วิจัยต้องการใช้ภาพวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson ที่เสนอวงจรการวิจัยที่มีลักษณะเป็นเกลียวที่วิ่งจากซ้ายไปขวา โดยมีการนำเสนอว่าเมื่อจบการวิจัยวงรอบที่ 1 ก่อนที่จะเริ่มการวิจัยวงรอบที่ 2 ให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ในการวิจัยวงรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงกิจกรรม หรือโครงการก่อนดำเนินการในการวิจัยวงรอบที่ 2 โดยนำเสนอในขั้นวางแผน (Re-Planning) โดยต้องกำหนดให้เป้าหมาย หรือความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการมากขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของแนวคิด ดังต่อไปนี้

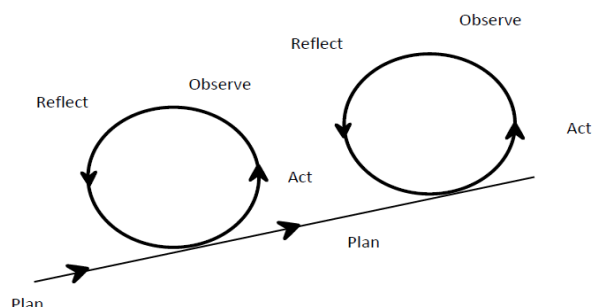
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson พัฒนาจากแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart โดยเสนอให้มีการปรับปรุงแทรกแซงโดยใช้ผลการศึกษาในการวิจัยวงรอบที่ 1 นำมาสู่การปรับปรุงในการวิจัยวงรอบที่ 2



Mc Taggart (2000, pp. 155 – 156) ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการประสบความสำเร็จโดยใช้ “วงจรการวิจัย” ที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถกระตุ้นทิศทางใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ในหลายกรณีก่อให้เกิดผลโดยใช้กลยุทธ์ใหม่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับ “เกลียวรอบของการของการวางแผนการดำเนินการ (Planning) สังเกต (Observing) สะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนการอีกครั้ง ดำเนินงานต่อการสังเกตและสะท้อนให้เห็นผล”

วงรอบเป็นวิธีที่มีประโยชน์ของการคิดเกี่ยวกับการอธิบายขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แต่ละรอบถูกสร้างขึ้นจากสี่ขั้นตอนการวางแผนการดำเนินการสังเกตและการสะท้อน รวบรวมความคิดที่ว่าดำเนินการวิจัยขับเคลื่อนการพัฒนาที่ได้รับการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินการตั้งข้อสังเกตในการดำเนินการแล้วสะท้อน ผลสะท้อนนี้จะนำไปสู่แผนสำหรับการดำเนินการต่อไป

การวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคำถามที่มักจะเกี่ยวข้องกับจำนวนรอบของการวิจัย จะช่วยให้การปฏิบัติและความเข้าใจที่จะขัดเกลาหรือมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป อาจหมายถึงว่าตัวเองคำถามที่ต้องการปรับแต่งหรือเปลี่ยน มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องจดจำให้ขึ้นใจว่าขั้นตอนที่เกิดขึ้นและสิ่งที่เป็นขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีลักษณะ เช่น ทั้งสองนี้จะขึ้นอยู่กับบริบทของท้องถิ่นและคำถาม ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 วงจรการวิจัย Action Research

ของ Phil Crane & Leanne Richardson ที่มา : Tania Linert (2002, p. 18)

วงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson (2000, p. 18) แสดงให้เห็นถึงวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีวิวัฒนาการผ่านวงจรของการวางแผนการดำเนินการสังเกตและการสะท้อน เส้นฐานที่เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการปฏิบัติการวิจัยในวงจรรอบที่ 1 จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ และปัญหาที่ต้องนำมาแก้ไขในวงจรรอบที่ สอง ที่เพิ่มกิจกรรมนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4.1 วงจรการวิจัยตามแนวคิด Phil Crane & Richardson

Tania Linert (2002, p. 18) กล่าวว่า การประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการมักพูดถึงกระบวนการแบบไดนามิก ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ การสังเกตการณ์และการสะท้อนผล และเริ่มวงจรใหม่ (Kemmis & Mc Taggart, 1998) วงจรนี้อาจเกิดด้วยคำถามเล็ก ๆ และเมื่อขั้นตอนการวางแผน (Re-Planning) ก่อนเริ่มการวิจัย วงรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะมีโอกาสได้ทบทวนถึงสิ่งที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว

จุดมุ่งหมายของวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละงานวิจัยเพิ่มขึ้น วงจรการวิจัยนี้จะดำเนินการได้ดีเมื่อดำเนินการแบบเป็นธรรมชาติ เช่น งานวิจัยชิ้นหนึ่งอาจมีการวางแผนทุก ๆ หกเดือน แต่เกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ตารางเวลาเกิดการทับซ้อนกัน หรือเกิดการดำเนินการต่างลำดับกัน ซึ่งทำให้โครงการเกิดการวิวัฒนาการ

ลักษณะของวงจรการวิจัย

1. ความยืดหยุ่น วงจรอาจไม่เกิดขึ้นติดต่อกันเป็นขั้นตอนมันสามารถซ้อนทับ ทำซ้ำ หรือขยายความเข้าใจใหม่ที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างดำเนินการวิจัยแม้ว่าจะผ่านการวางแผนมาแล้วก็ตาม
2. ความเป็นระบบ ความยืดหยุ่นมีความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม โครงการวิจัยไม่สามารถให้เกิดความยืดหยุ่นที่มากเกินไปจนสูญเสียทิศทางและความชัดเจนเป็นระบบ หมายถึง การกำหนดให้คนศึกษาและสะท้อนในสิ่งที่เกิดขึ้นได้
3. พัฒนาการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีพัฒนาการตลอดเวลาสำหรับผู้ที่ไม่เคยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมาก่อน สิ่งสำคัญที่ควรสังเกต คือ พัฒนาการไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นทันทีทันใด มีวิธีการมากมายที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัย มันอาจต้องใช้เวลานานกว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาควรใช้คำถามที่มีขนาดเล็ก และเป็นภาษาท้องถิ่นเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบได้อย่างรวดเร็ว

ขั้นตอนการวางแผน (Planning)

1. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มาร่วมกันศึกษาผลการประเมินโครงการและร่วมกันวิพากษ์ประเด็นที่สำคัญ
2. กลุ่มรวบรวมข้อมูลพื้นฐานร่วมกัน (ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการการปรับปรุง)
3. ต้องการทดสอบ หรือต้องการตอบปัญหาจึงต้องอาศัยข้อมูลเพิ่มเติมที่จะช่วยปรับปรุงโครงการ เริ่มต้นด้วยคำถามขนาดเล็กที่เฉพาะเจาะจงและค่อยขยายให้ใหญ่ขึ้นการเริ่มต้นคำถามที่ดี คือ “เราสามารถทำอะไรเพื่อให้ดีขึ้น”
4. กลุ่มร่วมกันตัดสินใจการประเมินผล

ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action)

กลุ่มเริ่มต้นตามแผน หรือตารางกิจกรรมที่วางร่วมกันไว้

ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation)

กลุ่มร่วมกันฟัง แฝ่ดูและคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น ตั้งคำถามกับสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งรวบรวมข้อมูลมุ่งเน้นคำถามในขั้นตอนที่เกิดขึ้น แต่ยังเปิดให้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection)

กลุ่มร่วมกันคิดเกี่ยวกับความหมายของข้อมูลที่พวกเขาได้ลงมือทำ (หรือไม่ได้ทำ) และไม่ว่าสิ่งที่พวกเขาทำอะไรให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะผลนั้นจะช่วยให้เข้าใจในประเด็นปัญหา (โดยการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่สำคัญ) โดยข้อมูลและความรู้ที่ได้บันทึกไว้ จากนั้นเริ่มต้นอีกครั้งกับการวางแผนมากขึ้น ในครั้งนี้ให้มองโครงการอีกครั้งและให้คิดถึงสิ่งที่เราทำให้โครงการดีขึ้นได้ เราจะได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นหากทำการเปลี่ยนแปลง ทีมตัดสินใจว่าจะทำอะไรเพื่อให้เข้าใจปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ลึกซึ้งขึ้น ซึ่งจะตามมาด้วยขั้นตอนการปฏิบัติที่มากขึ้น การสังเกตการณ์ที่มากขึ้น และผลสะท้อนกลับที่มากขึ้นด้วยและมันจะเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ทุก ๆ วงจรการวิจัยวงจรการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากของ Mc Taggart ตามที่ Tania Liernert (2002, p. 18) กล่าวถึงวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson (2010, p. 155) ที่ทิศทางของวงรอบเริ่มต้นทิศทางจากซ้ายไปขวา เมื่อผ่านการวิจัยในวงรอบที่ 1 และเข้าสู่วงรอบที่ 2 การวิจัยมีแนวโน้มที่พัฒนาขึ้นและขนาดของวงกลมมีขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งหมายถึง ปริมาณของข้อมูลหรือกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา หลังจากผ่านวงรอบที่ 1 มาแล้วซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าภาพวงจรการวิจัยนี้สามารถอธิบายความคาดหวังในการวิจัยครั้งนี้ได้เนื่องจากการวิจัยขั้นนี้ต้องการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสันนิษฐานว่าเมื่อจบวงรอบ (Spiral) ที่หนึ่ง ผู้วิจัยจะพบปัญหา อุปสรรคที่สร้างเป็นองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานในวงรอบที่สอง ซึ่งจะต้องสร้างกิจกรรม หรือพัฒนาหลักสูตรต่อไป ภาพแสดงวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson สามารถแสดงแนวคิดของผู้วิจัยได้ชัดเจนที่สุด

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนออกแบบการดำเนินการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ศึกษาตามแนวคิดของตามแนวคิด Kemmis & Mc Taggart (2000, p. 567 อ้างถึงใน องอาจ นัยวัฒน์, 2554, หน้า 339) มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ (Spiral) ได้แก่ 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นการสะท้อนกลับ

(Reflection) จากเหตุผลการศึกษาวิจัยการศึกษาเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กระบวนการวิจัยตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (2000, p. 567) ได้ลำดับขั้นตอนสำคัญ ด้านการมีส่วนร่วมที่ชัดเจนผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในองค์การมีส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ต้น ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวางแผนออกแบบหรือการกำหนดนิยามไว้วางหน้ามุ่งเน้นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ประกอบด้วย 1) ขั้นการวางแผน (Planning) วางแผนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประชุมปฏิบัติการสำหรับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการดำเนินการ รวมทั้งร่วมกันกำหนดภารกิจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ตลอดจนสร้างความตระหนักร่วมกันและวางแผนการพัฒนาร่วมกัน เป็นการศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปฏิบัติ 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไปจากการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผลและปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงาน 4) ขั้นการสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการนำผลการวัดผลที่ได้จากการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของโครงการ และนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป หากผลการวิจัยมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงนำผลการสะท้อนที่ได้มาพัฒนาในวงรอบใหม่อีกครั้ง เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

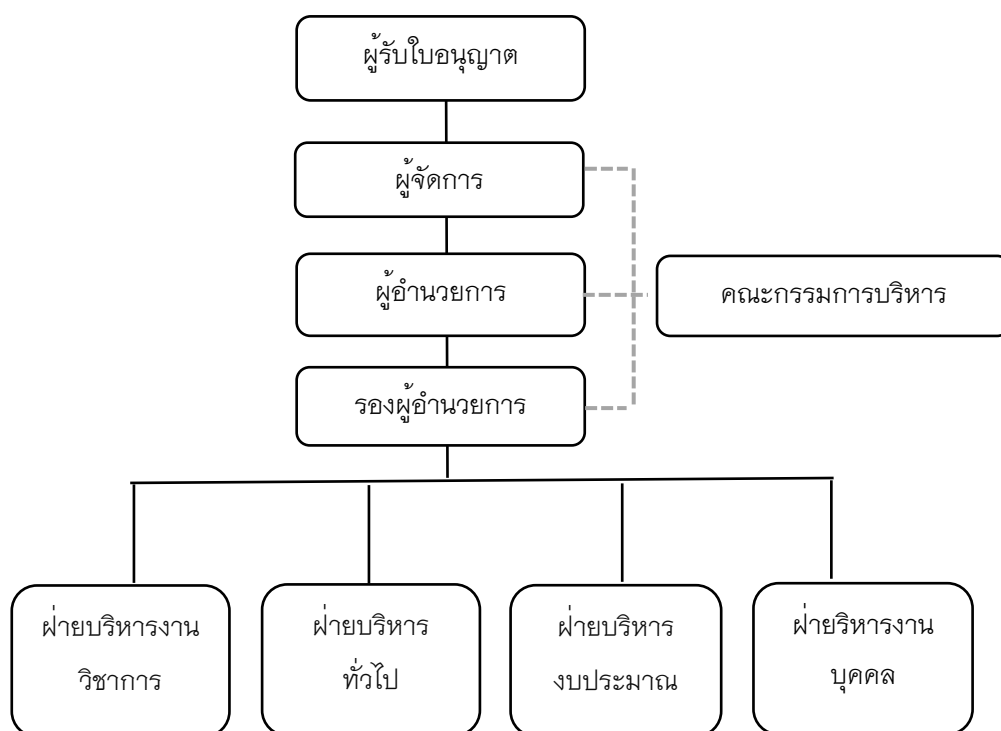
ตอนที่ 5 การบริหารโรงเรียนเอกชน

1. ความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ราว พ.ศ. 2199 – 2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 โรง คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมนัสแพรนด์และโรงเรียนสามเณร โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ. 2417 เปิดสอนเฉพาะเด็กผู้หญิง และโรงเรียนไทย-ฝรั่ง ปัจจุบัน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2428 โดยโรงเรียนทั้ง 3 โรงดังกล่าวในระยะเริ่มแรกเป็นเอกเทศมิได้ถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐ แต่อย่างใดจนกระทั่งปี พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการได้เข้ามามีบทบาทในการควบคุมโรงเรียนราษฎร์ทั้ง 3 แห่ง และในช่วงระยะเวลานี้เองโรงเรียนราษฎร์ซึ่งมีคนไทยเป็นเจ้าของก็ได้จัดตั้งขึ้นชื่อโรงเรียนบำรุงวิทยาและลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ เช่นเดียวกัน งานด้านการศึกษาเอกชนมาขยายตัวมากขึ้นในปี พ.ศ. 2461 รัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ครั้งแรกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจนิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักรและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบของโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ควบคุมดูแลโรงเรียนราษฎร์ทั้งหมดต่อมามีพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2518 จนกาลเวลาล่วงมาใน ปี พ.ศ. 2525 จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คำว่าการศึกษาเอกชน ได้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางมากตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนขึ้นแทนกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ทำให้เรียกโรงเรียนราษฎร์ว่า โรงเรียนเอกชนและสถานศึกษาเอกชนมากขึ้นเป็นลำดับจนถึงปีเฉลิมฉลองครบรอบ 200 ปี กรุงรัตนโกสินทร์จึงเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538, หน้า 21)

การบริหารโรงเรียนเอกชนนั้นได้พัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับยุคสมัยตลอดมา ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้การศึกษาของเอกชนได้มาตรฐานมีคุณภาพ การ

บริหารการศึกษาเอกชนในสมัยเริ่มต้นนั้น ยังไม่มีรูปแบบและโครงสร้างที่ชัดเจนแต่จะมีลักษณะเป็นงานง่าย ๆ ปัจจุบันเมื่อมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีหน้าที่กำกับดูแลโรงเรียนเอกชน ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชนให้เป็นลักษณะเดียวกัน (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2550, หน้า 11 – 12) ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเอกชน
พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน 2550

ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนมีตำแหน่งเป็นประธานของคณะกรรมการอำนวยการ สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรืออาจารย์ เป็นเพียงตำแหน่งที่ใช้เรียกกันในโรงเรียน สำหรับชื่อที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 คือผู้จัดการ ครูใหญ่และครู

สำหรับขอบข่ายในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้บรรลุคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีคุณภาพซึ่งเรียกว่า มาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน โดยครอบคลุมงาน 6 ด้าน คือ

1. งานวิชาการ งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งหมายถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการตามสังคมคาดหวังในทิศทางอันดีงาม

2. งานกิจการนักเรียน งานกิจการนักเรียนโดยการจัดบริการให้นักเรียน เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และให้พลเต็มต่อการเพิ่มพูนความสมบูรณ์และ ประสบการณ์ชีวิตโดยตรงแก่นักเรียนเป็นอย่างดีและทั่วถึง อีกทั้งเป็นไปในทิศทางที่สังคม ประารถนา สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3. งานบริหารบุคลากร งานบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทำหน้าที่สอนและผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ และคุณภาพเหมาะสมมาปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างการบริหาร การจัดบุคลากรทำงานตรงตามความสามารถ และการพัฒนาบุคลากร

4. งานธุรการและการเงิน งานบริหารธุรการเป็นกลไกสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ ทำให้โรงเรียนดำเนินงานไปได้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5. งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นงานที่ช่วย เสริมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สอดคล้องและสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ เป็นการร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

6. งานบริหารอาคารสถานที่ งานบริหารอาคารสถานที่เป็นส่วนที่สำคัญที่ ส่งเสริมและเกื้อกูลงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะการเรียนการสอนให้ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2535, หน้า 38)

ดังนั้นงานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อการศึกษา ของนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการ เทคนิค การจัดการ ทรัพยากร บุคคลและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติภารกิจเหล่านี้ให้ลุล่วง ด้วยดี สร้างเด็กให้เติบโตขึ้นเป็นสมาชิกที่ดี ที่มีคุณภาพของสังคม เพื่อเป็นทรัพยากรใน การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ในมาตรา 43 ความว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มี ความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับ สถานศึกษาของรัฐ” มาตรา 44 ความว่า “ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามกำหนดในกระทรวง “มาตรา 45 ความว่า” ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย” และมาตรา 46 ความว่า “รัฐต้องสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้” ปัจจุบันการจัดการศึกษาเอกชนมีขอบเขตกว้างขวางมากขึ้นครอบคลุมทุกระดับทุกประเภท เช่น ประเภทสามัญศึกษาทั่วไป (ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี) ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน (นานาชาติ) ประเภทโรงเรียนสอนศาสนา ประเภทโรงเรียนกวดวิชา ประเภทการศึกษานอกระบบและประเภทศิลปศึกษา เป็นต้น (วิสิทธิ์ ไรจน์พจนรัตน์, 2542, หน้า 29 – 30)

2. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

การประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านการเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้แก่สถานศึกษาเอกชน

2.1 การจัดตั้งและเปิดดำเนินการของโรงเรียนเอกชน

ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กล่าวถึง โรงเรียนในระบบเกี่ยวกับการจัดตั้งและเปิดดำเนินการความว่า ประเภทและระดับของโรงเรียนในระบบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมาตรา 18 ความว่า การจัดตั้งโรงเรียนใน

ระบบต้องได้รับใบอนุญาตจากผู้อนุญาต การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตแต่ละประเภทและแต่ละระดับให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยผู้ขอรับใบอนุญาตจะต้องแนบตราสารจัดตั้งและรายละเอียดเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนในระบบมาพร้อมกับคำขอด้วย (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 10)

2.2 ตราสารจัดตั้งของโรงเรียนเอกชน

ตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กล่าวถึง ตราสารจัดตั้งตามมาตรา 18 วรรคสอง อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 11)

- 1) วัตถุประสงค์
- 2) ชื่อ ประเภท ระดับ ของโรงเรียนในระบบ
- 3) รายละเอียดเกี่ยวกับที่ดิน ที่ตั้งและแผนผังแสดงบริเวณและอาคารของโรงเรียนในระบบ
- 4) เงินทุนและทรัพย์สินที่ใช้ในการจัดตั้ง
- 5) รายการอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้และที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.3 คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนเอกชน

ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กล่าวถึงคณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 20 - 21)

- 1) ออกระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนในระบบ
- 2) ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ
- 3) ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงาน งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
- 4) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ
- 5) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ

6) ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกัน เกินร้อยละยี่สิบของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการต้องเสนอทางเลือกปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนในระบบด้วยเว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่า การกู้ยืมเงินนั้นมิได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการของโรงเรียนในระบบ

7) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ

8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปีและการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

9) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครองและนักเรียน

10) ดำเนินการอื่นตามกฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

2.4 ผู้อำนวยการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ต่อไปนี้

ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กล่าวถึง ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 23)

1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ
2) แต่งตั้งและถอดถอนครู บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในระบบตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

3) ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียนในระบบ

4) จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

5) จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการรวมทั้งตราสารจัดตั้ง นโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนและหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

2.5 ผู้จัดการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กล่าวถึง ผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งผู้จัดการคนหนึ่งของ

โรงเรียนในระบบมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550, หน้า 24)

- 1) ดูแลรับผิดชอบด้านงานงบประมาณของโรงเรียนในระบบ
- 2) ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนในระบบ
- 3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานตามตราสารจัดตั้งนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนในระบบและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ความเป็นมาของการศึกษาเอกชนและการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน จึงหมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้นโดยอาศัยทรัพยากรการบริหารหลักที่เป็นคน (Man) เงินทรัพย์ (Money) และวัสดุ (Material) ของภาคเอกชน การจัดตั้งก็เพื่อวัตถุประสงค์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น สำหรับองค์ประกอบของการศึกษาเอกชนมี ดังนี้

1. ผู้จัดกิจกรรมเอกชนหรือบุคคลหรือคณะบุคคล กรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการก็จะดำเนินการในฐานะของเอกชน ผู้จัดกิจกรรมดังกล่าวมีชื่อต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เจ้าของผู้จัดการ
2. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณซึ่งได้มาจากเอกชนเป็นหลัก
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา เป็นการจัดเพื่อประโยชน์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่ม มิได้ให้กับบุคคลทั่วไป
4. ผู้เรียน โดยปกติผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ในการนี้หากผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไปสถานที่นั้นก็จะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ส่วนที่ 3 มาตรา 43 ถึงมาตรา 46 ระบุว่ามาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ให้ความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จากรัฐและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาตผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการศึกษาของรัฐของเขตพื้นที่การศึกษาหรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อ การจัดการศึกษาเอกชนโดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของ เอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย ให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษา ระดับปริญญาดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่ เป็นของตนเองมีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สภาสถานศึกษา ตามกฎว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมาตรา 46 รัฐต้องให้การ สนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งตน ส่งเสริมและสนับสนุน ด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเอง ได้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 23 - 24)

ดังนั้นงานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ผู้บริหารต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อการศึกษา ของนักเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการ เทคนิค การจัดการ ทรัพยากร บุคคลและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติภารกิจเหล่านี้ให้ลุล่วง ด้วยดี สร้างเด็กให้เติบโตขึ้นเป็นสมาชิกที่ดีที่มีคุณภาพของสังคม เพื่อเป็นทรัพยากรใน การพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ

บริบทวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

1. ที่ตั้งและสภาพโดยทั่วไป

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน เดิมชื่อโรงเรียนเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตั้งอยู่ที่เลขที่ 181 หมู่ 18 บ้านโนนสวรรค์ ถนนนิตโย ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47110 โทรศัพท์ 042-722261

ทิศเหนือ	จดทุ่งนาบ้านโนนสวรรค์ อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร
ทิศใต้	จดวัดบ้านโนนสวรรค์ อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร
ทิศตะวันตก	จด ถนน นิตโย อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร 47110

2. ประวัติและความเป็นมา

ปีพุทธศักราช 2544 ผู้ดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนโดย อดีต ส.ส. พงษ์ศักดิ์ บุญศล ได้ยื่นหนังสือขออนุญาตก่อตั้งสถานศึกษาต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครได้รับการอนุมัติมีใบอนุญาตก่อตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2545 ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนคือ นาง อนุรักษ บุญศล ตั้งอยู่ที่เลขที่ 181 บ้านโนนสวรรค์ ถนนนิตโย ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในพื้นที่ 6 ไร่ 2 งาน 48 ตารางวา อาคารอำนวยการ 1 หลัง อาคารเรียน 4 หลัง อาคารฝึกงาน 2 หลัง อาคารหอประชุม 1 หลัง อาคารเขียนแบบ 1 หลังและห้องสุขภัณฑ์ 2 หลัง

พุทธศักราช 2545 เปิดทำการเรียนการสอนเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2545 ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำแนกเป็นสาขาช่างยนต์ และสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จำนวนครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 20 คน โดยนาย สุเทพ ดวงประภา ดำรงตำแหน่งครูใหญ่

ปัจจุบันมีนางอนุรักษ บุญศล เป็นผู้อำนวยการ ครู และเจ้าหน้าที่รวมทั้งสิ้น 38 คน เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 6 สาขางาน

3. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

ปรัชญาของวิทยาลัย ได้แก่ มุ่งเน้นของคุณธรรม ก้าวล้ำทางการศึกษา พัฒนาเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ของวิทยาลัย ได้แก่ มุ่งมั่นจัดการศึกษา ผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคม

พันธกิจของวิทยาลัย ได้แก่

1. พัฒนาการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา
2. พัฒนาส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาปฏิสัมพันธ์ร่วมกับท้องถิ่นและชุมชน และรักษาวินัยธรรมประเพณีของท้องถิ่น
4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการ

4. เป้าหมายของวิทยาลัย ประกอบด้วย

- 4.1 นักศึกษามีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา
- 4.2 ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 4.3 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน เข้าร่วมงานกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ และให้บริการงานวิชาชีพแก่ชุมชน
- 4.4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย และบริการฐานข้อมูลให้กับบุคลากรของวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาและมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงตามหลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา

1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาวะที่ดี

1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักชาติเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการ ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่ หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตรมาตรฐาน คุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล ให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

2.3 ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการ สถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียนรวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน (แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสวทศโนโลยี สว่างแดนดิน พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564 หน้า 7 – 8)

6. การดำเนินงานสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการดำเนินงานสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ประกอบด้วย

6.1 ประชุมปฏิบัติการ การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ

6.2 การศึกษาดูงาน มอบหมายให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาไปสังเกตการณ์ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งในช่วงเวลา สั้น ๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่ง ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็น ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice)

6.3 มอบหมายงานคณะทำงาน กำหนดความรับผิดชอบในแต่ละ โครงการ/กิจกรรม กระจายความรับผิดชอบงานในหน้าที่ อำนาจความสละสลวยในการจัด กิจกรรม ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ

6.4 การดำเนินการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่าง แดนดินตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพ ตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

6.5 การกำกับติดตาม ติดตาม สังเกตการณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในการพัฒนาวิทยาลัยตาม มาตรฐานการศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.6 การประเมินและสรุปผล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลของการ ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนา วิทยาลัยตามมาตรฐานการศึกษาอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด เพื่อนำผลการพัฒนางานในรอบปีที่ 1 ไปพัฒนา ปรับปรุงงานในรอบปีที่ 2

7. สัญลักษณ์และสีประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

สัญลักษณ์ประจำวิทยาลัย

เป็นรูปฟันเฟืองล้อมรอบพระธาตุเชิงชุม

ฟันเฟือง หมายถึง งานช่างยนต์และช่างกล พระธาตุเชิงชุม คือ เป็นที่ยึดมั่นศรัทธา และแหล่งรวมใจของชาวสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัญลักษณ์ประจำวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

สีประจำวิทยาลัย ได้แก่ สี “ขาว แดง” สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ ความยุติธรรม ความมุ่งมั่น สีแดง หมายถึง ความเข้มแข็ง อดทน ฝ่าฟัน ชัยชนะ

8. การกิจของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

8.1 เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

8.1.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขางาน ยานยนต์ ไฟฟ้ากำลัง และอิเล็กทรอนิกส์

8.1.2 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ สาขางาน การโรงแรม

8.1.3 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ สาขางาน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และการบัญชี

8.2 เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

8.2.1 ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ได้แก่ สาขางาน เทคนิคยานยนต์ ไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

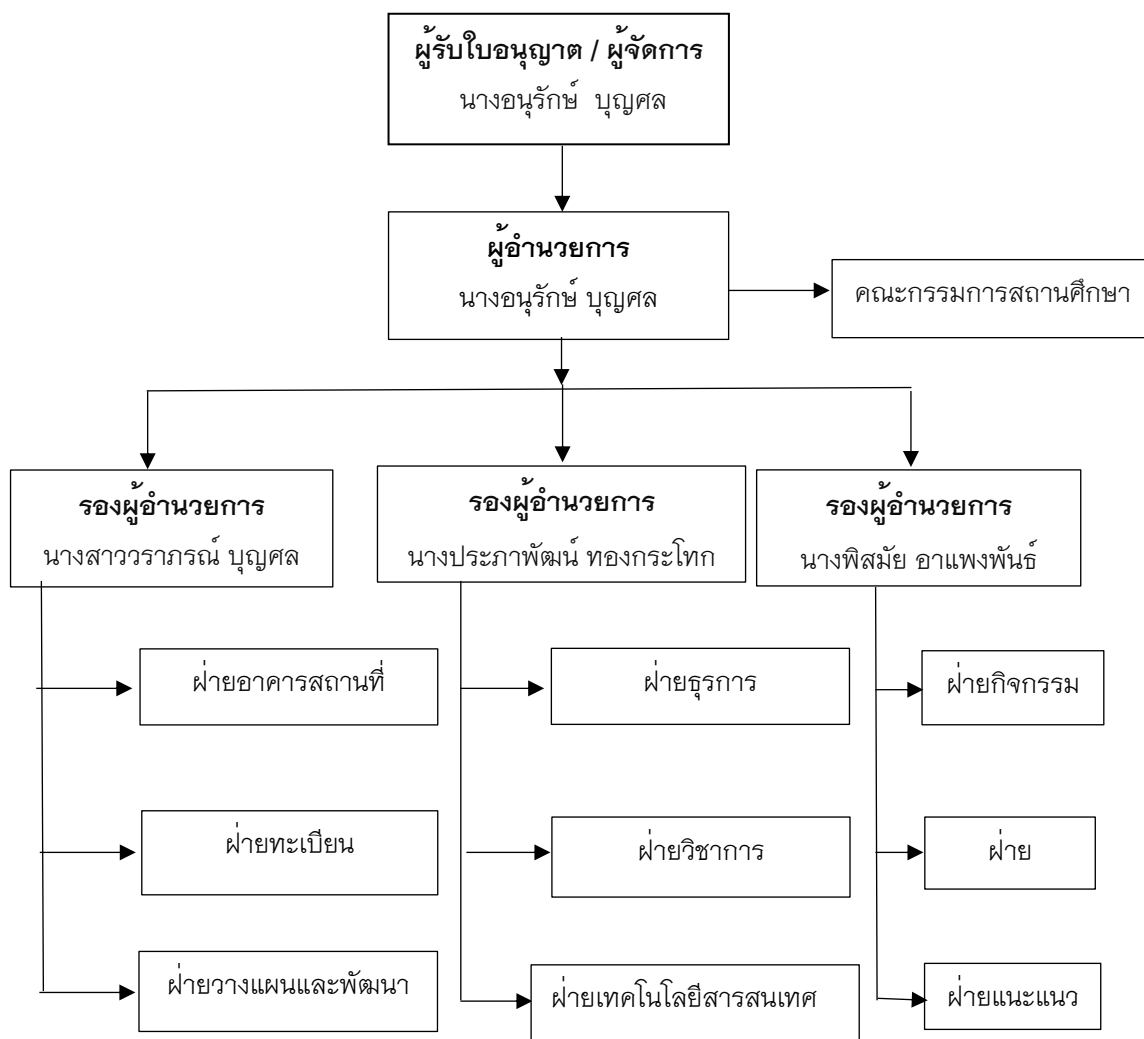
8.2.2 ประเภทวิชาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ได้แก่ สาขางาน บริการอาหารและเครื่องดื่ม

8.2.3 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ได้แก่ สาขางาน คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และการบัญชี

9. โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน มีโครงสร้างในการบริหารที่ชัดเจน

เหมาะสมกับขนาดของวิทยาลัย ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

ที่มา : แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

(พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564)

9.1 ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563

1. มีผู้บริหาร ครู และบุคลากร รวมทั้งสิ้น 34 คน จำแนกเป็น

ผู้บริหาร (รวมผู้รับใบอนุญาต)	4 คน
ครูผู้สอน	30 คน

บุคลากร/อัตราจ้าง 2 คน
 บุคลากร/เจ้าหน้าที่ 2 คน

ตาราง 3 ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา				สาขาวิชาที่จบ (ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน)
			เอก	โท	ตรี	ต่ำกว่า ตรี	
รวมทั้งสิ้น			-	4	32	2	
ก	ผู้บริหาร						สาขาวิชาที่จบ
1	นางอนุรักษ บัญศล	54		✓			การจัดการ
2	นางสาววรรณ บัญศล	45		✓			การจัดการ
3	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก	46			✓		การบัญชี
4	นางพิศมัย อาแพงพันธ์	57			✓		คณิตศาสตร์
ข	ครูผู้สอน						
1	นายอุทิศ อับปะมาตา	30			✓		การจัดการ
2	นายทรงศักดิ์ ทัดมี	43			✓		ฟิสิกส์
3	นายสมชาย วงศ์โสภา	43			✓		การจัดการ
4	นางสาวทิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง	28			✓		การจัดการการ โรงแรมและการ ท่องเที่ยว
5	นางรัชฎาพร คุณละ	45			✓		สังคมศึกษา
6	นายสมมาตร คำภูแสน	28			✓		เทคโนโลยี อุตสาหกรรม
7	นายไวยวิทย์ มาละอินทร์	26			✓		คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ
8	นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์	28			✓		เทคโนโลยีไฟฟ้า
9	นางสาววัชรกร คำพล	35			✓		สังคมศาสตร์

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา				สาขาวิชาที่จบ (ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน)
			เอก	โท	ตรี	ต่ำกว่า ตรี	
10	นายธวัชชัย ภูพานม	38			✓		อิเล็กทรอนิกส์
11	นางสาวสุนิษา โคตรหลง	44			✓		คอมพิวเตอร์
12	นางเย็นฤดี แก้วมุงคุณ	43			✓		การบัญชี
13	นางสาวสมัตรา กันทะมา	47			✓		การจัดการทั่วไป
ข	ครูผู้สอน						สาขาวิชาที่จบ
14	นายวรวิทย์ สีคำ	31			✓		เทคโนโลยี เครื่องกล
15	นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ	31			✓		เทคโนโลยี อุตสาหกรรม
16	นายเหรียญทอง หาระมี	50			✓		เทคโนโลยีไฟฟ้า
17	นายปัญญา สุริยะจันทร์	50			✓		รัฐประศาสน ศาสตร์
18	นางสาวพรทิพย์ภา นามชมภู	30			✓		การจัดการ โรงแรม
19	นายสยาม นวนอาสา	37			✓		คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ
20	นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน	25			✓		การบัญชี
21	นายณรงค์มิตร เคนทวาย	42			✓		เครื่องกล
22	นายไพฑูรย์ แมดคำ	46		✓	✓		วิศวกรรมไฟฟ้า
23	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์	47			✓		โทรคมนาคม
24	นายธนาธิป เปรมาสวัสดิ์	44		✓			การจัดการทั่วไป
25	นางสุรีย์ แลงเซย	40			✓		การบัญชี

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา				สาขาวิชาที่จบ (ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน)
			เอก	โท	ตรี	ต่ำกว่า ตรี	
26	นายเฉลิมพล แสงกล้า	53			✓		การจัดการ ทั่วไป
27	นายจิตพล หุมดา	27			✓		เทคโนโลยีไฟฟ้า
28	นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา	42			✓		คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ
29	นายณัฐดลสกล ไชยปราบ	55			✓		รัฐประศาสน ศาสตร์
30	นางสาวสุพัตรา โพธิราช	47			✓		การเงินและการ ธนาคาร
ค	บุคลากร/อัตราจ้าง						
1	นางจุลิตา ศรีวิลาส	54			✓		วิทยาศาสตร์
2	นายฮอนเซน อะบานิบาล็อก	32			✓		ชีววิทยา
ง	อื่น ๆ /เจ้าหน้าที่						
1	นายวรชัย วงศ์ศรีแก้ว	25				✓	อิเล็กทรอนิกส์
2	นายนิติยากร โคตรพัฒน์	23				✓	การบัญชี

ที่มา : แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

(พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564)

9.2 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับ สาขางาน และชั้นปี

จำแนกตามหลักสูตร ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางานและชั้นปีในปีการศึกษา

2563

นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	จำนวน	862	คน
นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	จำนวน	503	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	1,365	คน

ตาราง 4 จำนวนผู้เรียนจำแนกตามระดับ สาขางาน และชั้นปีการศึกษา 2563

ระดับ/สาขางาน	ชั้นปี									รวม
	1			2			3			
	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	ปกติ	ทวิภาคี	เทียบโอน	
ระดับ ปวช.										
- สาขางาน ยานยนต์	90	-	-	76	-	-	67	-	-	233
- สาขางาน ไฟฟ้า	43	-	-	39	-	-	49	-	-	131
- สาขางาน อิเล็กทรอนิกส์	45	-	-	37	-	-	29	-	-	111
- สาขางาน คอมพิวเตอร์	84	-	-	58	-	-	61	-	-	203
ธุรกิจ										
- สาขางาน บัญชี	37	-	-	34	-	-	46	-	-	117
- สาขางาน การโรงแรม	34	-	-	17	-	-	16	-	-	67
รวม	333	-	-	261	-	-	268	-	-	862
ระดับ ปวส.										
- สาขางาน ยานยนต์	44	-	-	45	-	-				89
- สาขางาน ไฟฟ้า	45	-	-	45	-	-				90
- สาขางาน อิเล็กทรอนิกส์	24	-	-	19	-	-				43
- สาขางาน คอมพิวเตอร์	89	-	-	81	-	-				170
ธุรกิจ										
- สาขางาน บัญชี	58	-	-	33	-	-				91
- บริการอาหารและ เครื่องดื่ม	9	-	-	11	-	-				20
รวม	269	-	-	234	-	-				503
รวมทั้งหมด										1,365

ที่มา : แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน (พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564)

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในระบบตาม มาตรา 4 วรรค (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 การบริหารวิทยาลัยใน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารงานทั่วไป และได้แบ่งสายงานการบริหารวิทยาลัยเป็น 9 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวางแผนและนโยบาย ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายธุรการ-การเงิน ฝ่ายปกครอง ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายกิจกรรม ฝ่ายแนะแนว และฝ่ายสารสนเทศ ปัจจุบันวิทยาลัยมีบุคลากร ทั้งหมด 34 คน ซึ่งจากการวิจัยนี้จะสามารถสร้าง องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษา ครูผู้สอน ผู้บริหารวิทยาลัยและองค์กร ต่าง ๆ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นแนวทางให้ทั้งองค์กรร่วมกันสร้างและพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินสู่ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพตามที่ตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ การเติบโตของตลาดแรงงานและการสนับสนุนจากนโยบายของรัฐบาล

จากที่กล่าวมา วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สถานศึกษาเอกชนในระบบ ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงมีแนวทางในการ พัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ แต่โดยสภาพทั่วไปแล้ว ปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินยังขาดแนว ทางการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ขาดการมีส่วนร่วม ยังไม่มี รูปแบบที่เป็นระบบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการ รับรองมาตรฐานการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 4 นวัตกรรมและการสร้างองค์ ความรู้ของอาจารย์และนักศึกษา ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง (วิทยาลัย เทคโนโลยีสว่างแดนดิน, 2558, หน้า 53) สถานศึกษาจึงควรพัฒนาครูและบุคลากรให้ สามารถสร้างหรือพัฒนาโครงการที่ตอบสนองของหลายตัวบ่งชี้ที่สามารถบูรณาการกิจกรรมหรือ โครงการให้ครอบคลุมเพื่อตอบสนองตัวบ่งชี้ให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาจากการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา เป้าหมายของวิทยาลัยต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย เป็นกระบวนการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของวิทยาลัยตามสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยตาม มาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวิธีการ ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้ 1) ประชุมปฏิบัติการ 2) ศึกษาดูงาน 3) มอบหมาย คณะทำงาน 4) ดำเนินการพัฒนา 5) กำกับติดตาม 6) ประเมินและสรุปผล ซึ่งเป็นการใช้

กลยุทธ์การเรียนรู้ใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติภายในโรงเรียนให้ดีขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนความร่วมมือ ร่วมเรียนรู้และพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถสร้างองค์ความรู้ เกิดการพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พัฒนาการการเรียนการสอน ที่มาจากหรือความร่วมมือ โดยเข้าใจในสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของทุกฝ่าย ด้วยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นกระบวนการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยตามสภาพ ปัญหาและความต้องการ ซึ่งผลงานวิจัยในครั้งนี้จะสามารถสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความพึงพอใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูผู้สอน ผู้บริหารวิทยาลัย ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ทั้งองค์กรร่วมกันสร้างและพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ให้นักเรียน นักศึกษาของวิทยาลัยได้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์อาชีวศึกษา และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาชาติ

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สรุปได้ว่าการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญของ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและผู้เรียน จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หัวข้อที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้ 1) มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 2.1) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.2) ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม 2.3) ด้านมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 2.4) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 2.5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 2.6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่าง

แดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยร่วมกันออกแบบในการพัฒนางาน วางแผน ปรับปรุง พัฒนางาน ร่วมการคิดวิเคราะห์ ร่วมรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ การสรุปผลและรายงาน ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนสะท้อนผลจากการพัฒนางานวิทยาลัยได้ตามกำหนดเวลา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นรูปแบบวิธีวิจัยที่มีความเหมาะสมในการพัฒนางานหรือพัฒนาองค์กร และบริบทของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินให้ประสบความสำเร็จได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (2000, p. 567 อ้างถึงใน งามจิตต์ นาครทรรพ. 2554, หน้า 339) และ Phil Crane & Leanne Richardson (2000, อ้างถึงใน วิษณุ อ่องสกุล. 2556, หน้า 157) เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
 - 1.1 พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย
 - 1.2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย
 - 1.2.1 ผู้วิจัย
 - 1.2.2 ผู้ร่วมวิจัย
 - 1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย
2. ขั้นตอนการวิจัย
 - 2.1 การเตรียมการก่อนการวิจัย
 - 2.2 การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย
 - 3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
 - 3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

พื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย

พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยจะจึงเลือกวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินเป็นพื้นที่ในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเนื่องจากเหตุผล ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นที่มีคุณภาพ โดยนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องตามศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียน ผู้ปกครองและสถานประกอบการ

1.2 เป็นวิทยาลัยที่มีความพร้อม และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 มีครูและบุคลากรที่มีความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 เป็นสถานศึกษาที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหาร วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามฐานและเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563

2. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ผู้วิจัย

ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจที่จะพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยทำหน้าที่ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาตามกระบวนการวิจัย

2.2 ผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรวิทยาลัย

เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการสถานศึกษาและตัวแทนนักเรียน ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัย และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน 38 คน ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน

2.2.2 ครูและบุคลากร จำนวน 30 คน

2.2.3 คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 7 คน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 27 คน

ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 1 คน

2.3.2 รองผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน

2.3.3 หัวหน้างาน จำนวน 6 คน

2.3.4 ตัวแทนนักเรียน จำนวน 18 คน

รายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 – 8

ตาราง 5 จำนวนครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผู้ร่วมวิจัย จำนวน 30 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งครูที่ปรึกษา
1	นายณรงมิตร เคนทวาย	ปวช. 1 สาขายานยนต์
2	นายไพฑูรย์ แมตคำ	ปวช. 1 สาขาไฟฟ้ากำลัง
3	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์	ปวช. 1 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
4	นางสาววิลาวรรณ เขียวพันธ์	ปวช. 1 สาขาการโรงแรม
5	นางสาวสุนิษา โคตรหลง	ปวช. 1 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
6	นางสุรีย์ แลนชัย	ปวช. 1 สาขาการบัญชี
7	นางสาววราภรณ์ บุญศล	ปวช. 2 สาขายานยนต์
8	นายจิตพล หุมดา	ปวช. 2 สาขาไฟฟ้ากำลัง
9	นายณัฐดนสกล ไชยปราบ	ปวช. 2 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
10	นางสาวพรทิพย์ภา นามชมภู	ปวช. 2 สาขาการโรงแรม
11	นางสาววัชรภรณ์ คำพล	ปวช. 2 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
12	นางสาวสุพัตรา โพธิราช	ปวช. 2 สาขาการบัญชี
13	นายอุทิศ อัมปะมาตา	ปวช. 3 สาขายานยนต์

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งครูที่ปรึกษา
14	นายทรงศักดิ์ ทักมี	ปวช. 3 สาขาไฟฟ้ากำลัง
15	นายสมชาย วงศ์โสภะ	ปวช. 3 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
16	นางสาวทิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง	ปวช. 3 การโรงแรม
17	นางรัชฎาพร คุณละ	ปวช. 3 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
18	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก	ปวช. 3 สาขาการบัญชี
19	นายสมมาตร คำภูแสน	ปวส. 1 สาขายานยนต์
20	นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์	ปวส. 1 สาขาไฟฟ้ากำลัง
21	นายธวัชชัย ภูพานม	ปวส. 1 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
22	นางพิศมัย อาแพงพันธ์	ปวส. 1 สาขาการโรงแรม
23	นางรัตนชนิกร แก้วมุงคุณ	ปวส. 1 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
24	นางสาวสมัตรา กันทะมา	ปวส. 1 สาขาการบัญชี
25	นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ	ปวส. 2 สาขายานยนต์
26	นายเหรียญทอง หาระมี	ปวส. 2 สาขาไฟฟ้ากำลัง
27	นายปัญญา สุริยะจันทร์	ปวส. 2 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
28	นางสาววัชรภรณ์ คำพล	ปวส. 2 สาขาการโรงแรม
29	นายสยาม นวนอาสา	ปวส. 2 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
30	นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน	ปวส. 2 สาขาการบัญชี

จากตาราง 5 ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 30 คน ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. ร่วมศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ร่วมศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ร่วมวางแผนออกแบบและกำหนดแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ

4. ร่วมปฏิบัติการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็น
ผู้รับการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาออกแบบและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในสถานการณ์จริง

5. ร่วมประเมินผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 6 ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 7 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ผู้แทนฝ่าย	หมายเหตุ
1	นายพงษ์ศักดิ์ บุญศล	ประธานกรรมการ	ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ	
2	นางสุพัฒนา สุวรรณโคตร	กรรมการ	ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ	
3	นายอำพันธ์ อรัญักษ์	กรรมการ	ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	
4	ร.ต.ต. ประครอง แลงเซย	กรรมการ	ผู้แทนองค์กรชุมชน	
5	นายประยูร ไชยบุตร	กรรมการ	ผู้แทนชุมชน	
6	นางดวงใจ ไสกรักษ์	กรรมการ	ผู้แทนผู้ประกอบการ	
7	นายสุวัฒน์ โพธิ์เลิง	กรรมการ	ผู้แทนศิษย์เก่า	

จากตาราง 6 รายนามคณะกรรมการสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
จำนวน 7 คน ยกเว้นผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการใน
กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดน
ดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 7 ตัวแทนนักเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 18 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งหัวหน้าห้อง
1	นายอนุรักษ มาตโสภา	ปวช. 1 สาขาช่างยนต์
2	นางสาวณัฐริดา จันทร์เกตุ	ปวช. 1 สาขาไฟฟ้ากำลัง
3	นายพงศ์พัทธ์ เมฆฤทธิ์	ปวช. 1 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
4	นายศิริชัย โยธินา	ปวช. 1 สาขาการโรงแรม
5	นายอนุภาพ หารนุภาพ	ปวช. 1 สาขาคอมพิวเตอร์
6	นางสาวจันทร์จิรา พัทธมาตย์	ปวช. 1 สาขาบัญชี
7	นายธนกร พลอยบุตร	ปวช. 2 สาขาช่างยนต์
8	นายครรชิต นัยอำมาตย์	ปวช. 2 สาขาไฟฟ้ากำลัง
9	นายสหรัฐ ลักขารม	ปวช. 2 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
10	นางสาวภาณี เลชะสันต์	ปวช. 2 สาขาการโรงแรม
11	นายจิรายุ ภูแข่งหมอก	ปวช. 2 สาขาคอมพิวเตอร์
12	นางสาวศรัญญา ไชยเวช	ปวช. 2 สาขาการบัญชี
13	นายธนาวัฒน์ ดุสิตา	ปวช. 3 สาขาช่างยนต์
14	นายวศิน พรหมอินทร์	ปวช. 3 สาขาไฟฟ้ากำลัง
15	นางสาวพรรณีภา ชาแก้ว	ปวช. 3 สาขาอิเล็กทรอนิกส์
16	นางสาววิภาภา พัฒวัลย์	ปวช. 3 สาขาการโรงแรม
17	นางสาวพิมพ์วิภา สังสะอาด	ปวช. 3 สาขาคอมพิวเตอร์
18	นายกิติโชติ ชมปากค่าง	ปวช. 3 สาขาการบัญชี

จากตาราง 7 ตัวแทนนักเรียนนักเรียน จำนวน 18 คนโดยพิจารณาคัดเลือกตัวแทนนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ห้องละ 1 คน ที่สามารถทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย มีบทบาทเป็นผู้ให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับบริบทต่าง ๆ ของสถานศึกษาแก่ผู้วิจัย เป็นผู้รับข้อมูลและอธิบายความสัมพันธ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการจำเป็นและข้อมูล

อื่น ๆ แก่ผู้วิจัย เช่น ข้อมูลสภาพภูมิศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานพฤติกรรมของบุคคล เจตคติและความเชื่อ เหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังเกตไม่พบหรือเวลาที่ผู้วิจัยไม่อยู่ เป็นต้น ผู้ให้ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ดังกล่าว มีจำนวน 12 คน ดังตาราง 8

ตาราง 8 รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นางอนุรักษ บัญศล	ผู้อำนวยการวิทยาลัย
2	นางประภาพรพัฒน์ ทองกระโทก	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
3	นางพิศมัย อาแพงพันธ์	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย
4	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน
5	นางสาวสมัตรา กันทะมา	หัวหน้าฝ่ายธุรการและการเงิน
6	นายเฉลิมพล แสงกลา	หัวหน้าฝ่ายแนะแนว
7	นายณรงมิตร เคนทวาย	หัวหน้าฝ่ายปกครอง
8	นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา	หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม
9	นายธวัชชัย ภูพานม	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
10	นายจิตพล ทุมดา	หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่
11	นางสาวสุนิษา โคตรหลง	หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ
12	นายสยาม นวนอาสา	หัวหน้าฝ่ายทะเบียน

ขั้นตอนการวิจัย

1. ขั้นที่ 1 เตรียมการก่อนการวิจัย

ในขั้นตอนการเตรียมการก่อนการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสถานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำข้อสรุปจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลักการ แนวคิด การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ซึ่งนำผลจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวและกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

1.1.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประชุมทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกัน

1.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมครูวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2.2 ผู้วิจัยชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัยและพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

1.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการ

ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ดำเนินการระหว่างวันที่ 19 – 20 มีนาคม พ.ศ. 2563 ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 น. ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ 34 คน ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.3.1 ดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

1.3.2 ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรให้ความรู้ในเรื่องดังต่อไปนี้

1.3.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี

คณะครุศาสตร์ และประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ความรู้เรื่อง กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์

ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ความรู้เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

1.3.2.3 นางอนุรักษ์ บุญศล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยี

สว่างแดนดิน ให้ความรู้เรื่อง นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3.2.4 นายวิจิต ระดมบุญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ

พรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ให้ความรู้เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการนำกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.4 การศึกษาดูงาน

1.4.1 การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในด้านการพัฒนา

สถานศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดหัวข้อการศึกษาดูงาน คือ การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4.2 เลือกวิทยาลัยศึกษาดูงาน จำนวน 2 วิทยาลัยโดยศึกษาดูงาน

ร่วมกันระหว่าง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานวิทยาลัยที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในวันที่ 13 มีนาคม 2563 คือวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร และในวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 คือวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

1.4.3 สรุปความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

นำเสนอตามประเด็นที่ได้เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดน

ดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ร่วมกันอภิปรายความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานและสิ่งที่ควรนำมาเป็นแบบอย่างในการ
แก้ปัญหาออกแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ขั้นที่ 2 ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วมตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart (2000, p. 567 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์
2554, หน้า 339) และผลงานแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ
Phil Crane & Leanne Richardson (2000, อ้างถึงใน วิษณุ อ่องสกุล 2556, หน้า 157)
4 ขั้นตอน 2 วงรอบ (Spiral) ดังรายละเอียดตามขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

วงรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนด
โครงการ กิจกรรม ระยะเวลา ตัวชี้วัด

2. ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการ
พัฒนาเพื่อเป็นปัจจัยในการพัฒนาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1 ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นจากข้อมูล
การดำเนินงานตามโครงการของวิทยาลัย และเอกสารเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของสถานศึกษา
เป็นเบื้องต้น จากนั้นใช้การประชุมเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และ
สังเคราะห์ ระบุและยอมรับสภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งที่จะเป็น
ส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 วิเคราะห์องค์การด้วยเทคนิค SWOT Analysis ในการหาจุด
แข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของ

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำที่มีส่วน 3) องค์ประกอบด้านมีบรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 4) องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 5) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 6) องค์ประกอบด้าน โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.3 ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาเพื่อ เป็นปัจจัยในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ กำหนดโครงการ กิจกรรม ระยะเวลา ดำเนินการและผู้รับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action)

นำแผนปฏิบัติการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามการ วางแผน (Planning) ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุมชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรม การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อออกแบบโครงการ/กิจกรรมในการ พัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนด

3. ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตาม องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)

ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันดำเนินการ สังเกต กำกับติดตามประเมินผลงานที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. กำหนดทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตามโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. กำหนดวิธีการประเมินผลโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

นำผลการดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติและการสังเกตการณ์มาสะท้อนกลับ วิเคราะห์ร่วมกัน ระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม โดยร่วมพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การบรรลุผลการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยมีโครงการ/กิจกรรมตามจุดมุ่งหมายของโครงการ/กิจกรรม
2. สรุปแนวคิดที่ได้จากการพัฒนาในวงรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงกิจกรรมหรือโครงการก่อนการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยกำหนดเป้าหมายโครงการและกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และนำเสนอในชั้นวางแผนใหม่ (Re-Planning) และดำเนินการในขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) จนครบกระบวนการ ตามตัวบ่งชี้ของโครงการ/กิจกรรม และร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากวงรอบที่ 1

วงรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Re - Planning)

เป็นขั้นการปรับปรุงจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขั้นตอนการดำเนินการวินิจฉัย (Re – Planning) ตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson พัฒนาจากแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart โดยเสนอให้มีการปรับปรุงแทรกแซงโดยใช้ผลการศึกษาในการวิจัยรอบที่ 1 นำมาสู่การปรับปรุงในการวิจัยรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการดังนี้

1. ออกแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบและพิจารณาตัวบ่งชี้การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพิจารณาผลที่บรรลุตามพันธกิจ เป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ความเป็นไปได้ของปัญหาที่เกิดขึ้นความเป็นไปได้ต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ออกแบบการปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหา นำสู่การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาที่กำหนดขึ้นโดยการจัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
3. ร่วมกันวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้
4. กำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ต้องปรับปรุงพัฒนาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการปฏิบัติการ (Re – Action)

เป็นการจัดโครงการและกิจกรรมพัฒนาวิทยาลัยตามการวินิจฉัย (Planning) ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอีกครั้งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาโครงการ/กิจกรรมพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะบรรลุตามเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาโครงการ/กิจกรรมที่ต้อง

ปรับปรุงหรือโครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อพัฒนาองค์ประกอบตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ได้จากการวินิจฉัย (Re – Planning)

2. ทำความเข้าใจร่วมกับผู้รับผิดชอบร่วมกันปรับปรุงสิ่งที่ปัญหาและแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่กำหนดอีกครั้ง

3. ดำเนินการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามที่ได้ร่วมกันออกแบบตามผลการวินิจฉัย (Re – Planning) อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 วัดผล (Re – Observation)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการกำกับติดตามผลและการประเมินผลงานที่เกิดขึ้น ในการปรับปรุงเกี่ยวกับการปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ร่วมกันปรับปรุงทีมงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการนิเทศติดตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ร่วมกันปรับปรุงวิธีการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ร่วมกันดำเนินการวัดผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Re – Reflection)

การดำเนินการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของโครงการ/กิจกรรม ร่วมพิจารณาเกี่ยวข้องข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามจุดมุ่งหมายของโครงการ

2. การบรรลุผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามตัวบ่งชี้ของโครงการ

ตาราง 9 แผนการปฏิบัติงานการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
1. ขั้นตอนเตรียมการก่อนการดำเนินงานงาน แบ่งเป็นระยะ 3 ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา - แหล่งความรู้		เดือนธันวาคม 2562 - เดือนมกราคม 2563
ระยะที่ 2 ประชุมเชิงปฏิบัติการทำความเข้าใจและสร้างข้อตกลงร่วมกัน และนำคณะครูไปศึกษาดูงานวิทยาลัยที่มีการปฏิบัติงานเป็นเลิศ	เพื่อทำความเข้าใจกับคณะผู้วิจัย อบรม ศึกษาดูงาน เรียนรู้จากสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง	- วิทยากร - ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- ประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2563

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
ระยะที่ 3 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์สถานศึกษาโดยเทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis ร่วมกันจัดทำคู่มือการดำเนินงานและกำหนดโครงการ/กิจกรรมตามองค์ประกอบ และมาตรฐานการอาชีวศึกษา	เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันจัดทำคู่มือการดำเนินงานและวางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- คณะวิทยากร - ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนางาน	เดือนมีนาคม – เดือนเมษายน 2563

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
การดำเนินการวงรอบที่ 1				
1. การวางแผน (planning)	1. เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเข้าใจแนวคิดการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. นำเสนอปัญหาและวิธีแก้ปัญหา 3. ร่วมกันหาแนวทางพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา - ผู้เกี่ยวข้อง	- การสังเกต - การสอบถาม	เดือนเมษายน 2563
2. การปฏิบัติการ (Action)	เพื่อปฏิบัติการในการพัฒนางานตามโครงการ/กิจกรรม ตามองค์ประกอบ/มาตรฐานการอาชีวศึกษา ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- การสังเกต - การสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย - การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	เดือนพฤษภาคม - เดือนมิถุนายน 2563

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
3. การสังเกตการณ์ (Observation) การติดตามผลการ ปฏิบัติ	1. เพื่อติดตามผลการพัฒนาตาม โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดการ ในการ พัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. เพื่อสังเกตการณ์เข้าร่วมกิจกรรม และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ตามกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- การประเมินความคิดเห็นผู้ ร่วมวิจัยต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาวิทยาลัย - ประเมินผลการพัฒนางาน การดำเนินงาน - การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	เดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม 2563
4. การสะท้อนกลับ (Reflection) สะท้อนผลการ ดำเนินการวงรอบที่ 1	1. เพื่อประเมินผลการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม และนำเสนอปัญหา 2. เพื่อนำผลการพัฒนางานในวงรอบที่ 1 ไปพัฒนาปรับปรุงงานในวงรอบที่ 2	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- ผลสะท้อนการพัฒนา วิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาโดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	เดือนกันยายน 2563

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
ดำเนินการวงรอบที่ 2				
5. การวางแผน (Re-Planning)	1. ร่วมกันออกแบบและเพิ่มกิจกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนางานตามโครงการ 2. กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ต้องปรับปรุงพัฒนางานเพิ่มขึ้น	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษาแบบ	- การสังเกต - การสัมภาษณ์	เดือนตุลาคม 2563
6. การปฏิบัติการ (Re-Action)	1. เพื่อให้การพัฒนางานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 2. เพื่อให้เกิดการพัฒนางานที่เกิดขึ้นประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- การสังเกต - การสัมภาษณ์	พฤศจิกายน 2563
7. การสังเกตการณ์ (Re-Observation)	เพื่อติดตามผลการพัฒนางานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการอาชีวศึกษา	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- การสังเกต - การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	เดือนธันวาคม 2563

ตาราง 9 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	การประเมินผล	ระยะเวลา
8. การสะท้อนผลกลับ (Re-Reflection) สะท้อนผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2	1. ประชุมผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เพื่อสรุปและนำผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ 2. ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชุมเพื่อสรุปผลการวิจัย	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	- สะท้อนผลการเปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงานวงรอบที่ 1 และวงรอบ 2 มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	เดือนมกราคม 2564
9. สรุปผลการวิจัย	1. ประชุมผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย เพื่อสรุปและนำผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ 2. เผยแพร่ผลการวิจัยแก่สถานศึกษาที่มีความสนใจนำไปพัฒนาต่อยอด	- ผู้บริหารสถานศึกษา - หัวหน้าแผนกวิชา - ครูที่ปรึกษา	ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	เดือนมกราคม 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินสู่ชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
วิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฉบับที่ 2 แบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
วิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วง
แดนดิน ซึ่งดำเนินการก่อนดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วง
แดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพเป็นแบบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการการพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.2 เป็นแบบสอบถามเพื่อจัดลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified
Priority Needs Index : PNI Modified (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, หน้า 279)

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 34 คน

1.4 เนื้อหาของแบบสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย (mean = $\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D) โดยกำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือก 5 ระดับ

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99 – 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ต้องการให้มีการดำเนินการในระดับน้อยสุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฉบับที่ 2 แบบประเมินผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมครบทั้ง 2 วงรอบแล้ว ดังนี้

1. ผู้ดำเนินการประเมินตามแบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ

1.1 ผู้ร่วมวิจัยในฐานะครูบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ประเมินตนเอง จำนวน 34 คน

1.2 ผู้ร่วมวิจัยในฐานะครูและบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในแต่ละแผนก
ทำหน้าที่ประเมินเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 คู่อ้างอิง จำนวน 12 คน

1.3 ผู้ร่วมวิจัยในฐานะหัวหน้าแผนกวิชาที่ทำหน้าที่ประเมิน ได้แก่

1.3.1 แผนกช่างยนต์

1.3.2 แผนกไฟฟ้ากำลัง

1.3.3 แผนกอิเล็กทรอนิกส์

1.3.4 แผนกการโรงแรม

1.3.5 แผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

1.3.6 แผนกการบัญชี

2. เนื้อหาของแบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ดำเนินการแบ่งลำดับเนื้อหาของการประเมินโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ลักษณะของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าประเมินตามองค์ประกอบกำหนดระดับผลการประเมินไว้ 5 ระดับ (rating scale) ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ 5 4 3 2 และ 1 ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (opened – end)

ฉบับที่ 3 แบบสังเกตการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นแบบสังเกตผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลักษณะชนิดคำถามปลายเปิด มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างดำเนินการกิจกรรมตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดำเนินการระหว่างการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ประเมิน

ตอนที่ 2 การดำเนินโครงการกิจกรรมพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผู้ดำเนินการสังเกตการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้วิจัย กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

3. เนื้อหาของแบบสังเกตการณ์การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต

ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการสังเกต ผู้สังเกตเลือกสถานการณ์ในการสังเกตซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการกิจกรรมหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์อื่น ๆ

ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต ผู้สังเกตต้องบันทึกหรือเขียนบรรยาย ผู้วิจัยชี้แจงการสังเกตสิ่งที่พบเห็นหรือสิ่งที่ได้ยิน หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความคิดเห็นตัวของผู้สังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงที่ได้จากการสังเกต

ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแบบ สัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามผู้ร่วมวิจัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นหลังการดำเนินกิจกรรมตามโครงการโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมครบแล้ว โดยแสดงรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ
2. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ความคิดเห็นผู้ร่วมวิจัยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อประกอบการสรุปแนวคิดเพื่อการ ศึกษาวิจัยต่อไป

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 2.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากเอกสาร เกี่ยวกับการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 ศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นแบบประเมิน แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่าง แแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จากนักวิชาการหรือนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 สร้างเครื่องมือการวิจัย โดยนำเอากรอบแนวคิดเบื้องต้นของการ วิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและได้นำเอางค์ประกอบ ตัวบ่งชี้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สังเคราะห์ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามและจัดทำเกณฑ์ในการพิจารณาการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.4 ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามนั้นมาจัดทำเป็นเครื่องมือการวิจัยฉบับร่างให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไขและส่งให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

2.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.5.1 นักวิชาการระดับอุดมศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและการอาชีวศึกษา คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นผู้กำกับนโยบายและบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาของรัฐ จำนวน 2 คน

2.5.4 อาจารย์ผู้สอนสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาของรัฐ จำนวน 1 คนและของเอกชน จำนวน 1 คน โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังรายชื่อต่อไปนี้

2.5.4.1 รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.5.4.2 ดร.อดิสร สิ้นประสงค์ นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

2.5.4.3 ดร.จรรุญ เตชะเจริญกิจ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.4.4 นางวรรณภา พ่วงกุล ประธานอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร

2.5.4.5 นางมนัสนันท์ ราตรีหว่าง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.4.6 ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.4.7 ดร.วิชญ์ อ่องสกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยสกลนครพัฒนศิลป์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.4.8 นายวิจิต ระตมบุญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพรณานิคม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.5.4.9 นางสุวิมล อักษรกลาง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยาลัยการอาชีพสว่างแดนดิน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.6 ปรับปรุง แก้ไข แบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.7 จัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพและใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบเฉพาะความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1.1 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาว่าข้อคำถามหรือรายการข้อคำถามในเครื่องมือแต่ละข้อนั้น ถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการให้ถามหรือไม่ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างรายการที่ประเมินแต่ละข้อกับลักษณะของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญด้วย +1.0 และ -1 ตามความหมาย ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า รายการประเมินนั้นสอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

-1 เมื่อแน่ใจว่า รายการประเมินไม่สอดคล้องกับลักษณะของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.2 นำคะแนนที่ได้จากความเห็นผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินแต่ละข้อกับลักษณะของการพัฒนาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Index of item Objective Congruence : IOC) ของ Rovinelli และ Hambleton (สมนึก ภัททิยธนี, 2544) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับลักษณะของสถานศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ + .50 ขึ้นไปเอาไว้และปรับปรุงรายการประเมินข้อที่ผู้เชี่ยวชาญให้การเสนอแนะ จนได้แบบประเมินครบตามที่ต้องการซึ่งผลของการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้พบว่า

1) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.95

2) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 1

3) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 0.95

4) ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสังเกตการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าระหว่าง 0.80 ถึง 1

ผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แสดงให้เห็นความสอดคล้องของแบบความต้องการจำเป็นในการพัฒนา แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกตในการพัฒนาพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยร่วมสังเกต ติดตามและประเมินผล ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มผู้วิจัยจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการและเครื่องมือตามที่ระบุไว้ นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายเมื่อต้องการข้อมูลที่ละเอียดและคำยืนยันที่แน่ชัดสำหรับการขจัดความลำเอียง (Halo Effects) หรือความคาดเคลื่อนของข้อมูล โดยยึดปฏิบัติตลอดการดำเนินการวิจัย คือ ระมัดระวังเกี่ยวกับอากัปกริยาโดยหลีกเลี่ยงจากการแสดงภาษาท่าทางที่ไม่เหมาะสม หรือบ่งบอกถึงการสั่งการแต่ใช้การเปิดใจให้กว้าง โดยไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมในระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มุ่งสร้างความเหมือนรูปแบบที่ชัดเจนตายตัว ยึดหลักการ จรรยาบรรณ บทบาทของผู้วิจัยแบบ PAR

1. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1.1 ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพใช้การตรวจแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น รวมทั้งการตรวจสอบกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและการใช้ตรวจสอบร่องรอยหลักฐาน (Audit Trail) ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อสรุปจาก การรวบรวมข้อมูลในภาคสนามที่มีหลักฐานเอกสารยืนยัน โดยทำการตรวจสอบกับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ โดยตรง เช่น บันทึกการประชุม บันทึกความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ ตรวจสอบผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงกับสภาพจริงของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นหรือ

ความรู้สึกที่ได้จากแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มานำเสนอร่วมกับผู้ร่วมวิจัย เพื่อพิจารณาว่าผลแห่งการวิเคราะห์ดังกล่าว มีความเป็นไปได้และน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด มีข้อขัดแย้งกับสภาพจริงหรือหลักฐานเชิงประจักษ์อยู่หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งดำเนินการตรวจสอบจากผู้รวบรวมข้อมูลหลายคนในการรวบรวมด้วยแบบสังเกต หากผลการสังเกตไม่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยจะพบปะพูดคุยเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันแล้วให้ผลการสังเกตนั้นมีความแม่นยำมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระยะดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงคุณภาพ ได้จากการรวบรวมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ใช้วิธีการตีความแล้วสร้างข้อสรุปโดยหลักตรรกวิทยาเชิงอุปนัย (Induction) ตามรูปแบบความหมาย ความสัมพันธ์และผลกระทบของปรากฏการณ์ที่รับรู้และที่เกิดขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์โดยใช้ประสบการณ์ของผู้วิจัย

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม แบบประเมิน สัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น ตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปเป็นภาพรวม เพื่อการพัฒนาดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมอีกครั้ง เพื่อประเมินผลการพัฒนาและจะทำการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 ค่า PNI (Modified Priority Needs Index)

3. การแปลความ

3.1 การแปลความหมายของแบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert, R.A. (1932, May) แบบที่ 2 ระดับการประเมินค่าเฉลี่ยไว้ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามเกณฑ์การแปลผลแบบที่ 2 : ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean = X) และ (Standard Deviation = S.D) โดยแปลผลเป็นระดับใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยสุด

3.2 การหาลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยการหาค่า PNI (Modified Priority Needs Index) (PNI modified) วิธีการหาผลต่างของ (I-D)

I = ค่าเฉลี่ยที่ควรจะเป็น

D = ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

$$PNI \text{ Modified} = (I-D)/D$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. ผลการศึกษาดูงาน

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) มีการดำเนินการ 2 วงรอบ ดังนี้

ผลการวิจัยวงรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action) การดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามแผนการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) การตรวจสอบผลการดำเนินงานการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) การร่วมกันประเมินผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการวิจัยรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Re-Planning) การออกแบบโครงการและกิจกรรมเพื่อดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ยังต้องการพัฒนางาน อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Re-Action) การดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแผนปฏิบัติการที่มีการเพิ่มเติมและปรับแนวทางการดำเนินงานอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Re-Observation) การตรวจสอบผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Re-Reflection) การร่วมกันประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการเตรียมการก่อนการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปและสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำข้อสรุปจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) และได้รับความคิดเห็นจากผู้ร่วมวิจัยในการร่วมกันพัฒนา ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ห้องประชุมอุดมภรณ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเสนอความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกครั้ง ดำเนินการดังนี้

1.1 ชี้แจงวัตถุประสงค์และการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการดำเนินการชี้แจงวัตถุประสงค์และการดำเนินงานตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินในฐานะผู้ร่วมวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัยและเห็นความสำคัญของการดำเนินการวิจัย

2. เห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

3. เสนอให้นำการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บุคลากรกับแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัยในการพัฒนางานปรับให้เข้ากับบริบทของวิทยาลัย

4. เห็นความสำคัญและประโยชน์ในการนำกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัย จากการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...หลังจากได้รับฟังการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิทยาลัย ทำให้มีความเข้าใจและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิทยาลัยเราต้องให้ความร่วมมือเต็มที่ถึงจะประสบความสำเร็จ...”

(ครูประจำชั้น ปวช. 2 ยานยนต์)

“...การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน...”

(ครูประจำชั้น ปวช. 1 ยานยนต์)

“...การศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเราต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน...”

(ครูประจำชั้น ปวช. 2 ไฟฟ้ากำลัง)

“...การพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะนำความรู้มาเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษา

(ครูประจำชั้น ปวช. 3 การโรงแรม)

“...เป็นเรื่องที่ดีในการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูประจำชั้น ปวส. 2 การบัญชี)

“...ในการเข้ารับการอบรม ครั้งนี้ นับว่ามีประโยชน์มากเพราะทำให้ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และทำ

ให้ดิฉันมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในการพัฒนาการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม นับว่าเป็นเรื่องดีกับเราทุกคน...”

(ครูประจำชั้น ปวส. 2 การบัญชี)

“...ครูและบุคลากรทุกคนจะได้มีความรู้ว่าการจัดการศึกษา และการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ต้องร่วมมือกันพัฒนาอย่างไรบ้าง

(ครูประจำชั้น ปวส. 2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

1.2 ชี้แจงรูปแบบการดำเนินการวิจัยร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมวิจัย ลดบทบาทขั้นตอนการสั่งการโดยใช้วิธีการแบบกัลยาณมิตรและประสานงานกับผู้ร่วมวิจัยได้แสดงออกทางความคิดเห็น หรือในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาร่วมกันทุก ๆ ขั้นตอน รวมทั้งการออกแบบการทำงานร่วมกันการทํากิจกรรมกลุ่มผู้วิจัยมุ่งเน้นการพัฒนางานร่วมกันตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบการดำเนินงาน ผู้ดำเนินการประชุมหรือรายการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทุกขั้นตอน หลีกเลี่ยงการสั่งการแต่ดำเนินการแบบปรึกษาหารือร่วมกันในการพัฒนางาน พร้อมทั้งร่วมกันศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด ร่วมพิจารณาหาทางออกของการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ผลการดำเนินการชี้แจงแนวทางการร่วมดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้กำหนดบทบาทของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการร่วมพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการดำเนินการจัดกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นผู้จัดทำรายงานการวิจัย

1.2.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแทนนักเรียน จำนวน 38 คน ซึ่งเป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาและร่วมวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research)

1.2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

1.2.3.1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย	จำนวน 1 คน
1.2.3.2 รองผู้อำนวยการ	จำนวน 2 คน
1.2.3.3 หัวหน้างาน	จำนวน 6 คน
1.2.3.4 ตัวแทนนักเรียน	จำนวน 18 คน

1.3 ชี้แจงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงขั้นตอนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมระดมสมอง แสดงความคิดเห็น อภิปราย พร้อมทั้งหาข้อสรุปร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ ผลการกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ชี้แจงขั้นตอนวงรอบการดำเนินการวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัยชี้แจงรูปแบบการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แก่ผู้ร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับผู้ร่วมวิจัย โดยใช้วิธีการแบบกัลยาณมิตรและประสานร่วมมือ โดยได้แสดงออกทางความคิดเห็นปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในขั้นตอนการดำเนินการร่วมกันทุก ๆ ขั้นตอนรวมทั้งการออกแบบการทำงานร่วมกันตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สรุปได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทุกขั้นตอนตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการพัฒนางานตามคู่มือการพัฒนาบุคลากรที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้จัดทำร่วมกันขึ้นมา

2. การดำเนินการควรปรึกษาหารือร่วมกัน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งร่วมกันวินิจฉัยปัญหาถ้าหากการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด ทุกคนร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาร่วมกัน ดังความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

“...ส่วนมากครูจะไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นแต่พอได้เข้าใจ
แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยแล้วก็ทำให้รู้วาทนเองมีความสำคัญในการแสดงความคิดเห็น
คิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอย่างมากจึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการความคิดเห็น...”

(ครูประจำชั้น ปวช.1 การโรงแรม)

“...เมื่อเราเข้าใจกระบวนการพัฒนาแล้ว ก็ร่วมประชุมระดม
สมอง แสดงความคิดเห็น หาสรุปร่วมกันถึงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันในประเด็น
ต่าง ๆ ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกันได้...”

(ครูประจำชั้น ปวช. 1 การบัญชี)

“...พอเอ่ยถึงการอบรมพัฒนาก็เป็นเรื่องที่น่าเบื่อมากสิ่งที่
อยากอบรมพัฒนาไม่ได้พัฒนา แต่สิ่งที่ไม่อยากพัฒนาแต่ต้องมาอบรมไม่ได้นำสิ่งที่ได้จาก
การอบรมไปปฏิบัติจริงได้เลย...”

(ครูประจำชั้น ปวช.2 การโรงแรม)

“...การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นเรื่อง
ที่เคยอบรมมาบ้างแล้ว เกณฑ์ค่อนข้างยากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สนใจแต่บางตัว
บ่งชี้ตามไม่ค่อยทัน ในหลักการปฏิบัติต้องพัฒนาเพิ่มเติมมากขึ้น...”

(ครูประจำชั้น ปวช.3 ยานยนต์)

“...การจะพัฒนาวิทยาลัยหากขาดการกระตุ้นให้ครูทำงาน
ร่วมกันประสานกันทุกสาขางานหรือทุกฝ่ายงานที่รับผิดชอบก็จะไม่ประสบความสำเร็จแต่
การจัดการเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กันทุกฝ่าย...”

(ครูประจำชั้น ปวส.1 ยานยนต์)

“...อยากรู้เหมือนกันว่ากระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในวิทยาลัยเขาทำกันอย่างไร อยากเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้...”

(ครูประจำชั้น ปวส.2 การบัญชี)

2. ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัยในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อเรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดหัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อการประชุม เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยกำหนดหัวข้อสำคัญเพื่อใช้ในการการอบรมสัมมนา 4 หัวข้อคือ 1) มาตรฐานการอาชีวศึกษา และ 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.2 สถานที่ดำเนินการในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้ห้องประชุม อุดมการณ์วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2.3 กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 19 – 20 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 เวลา 08.30 – 16.30 น.

2.4 ผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 34 คน

2.5 วิทยากรในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้เรียนเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ 4 ท่านดังนี้ คือ

2.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ความรู้เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ความรู้เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

2.5.3 นางอนรรักษ์ บุญศล ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ให้ความรู้เรื่อง นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาศานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.5.4 นายวิจิต ระดมบุญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ
พรรณานิคม ให้ความรู้เรื่อง มาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.6 ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการบรรยายให้ความรู้
เปิดโอกาสให้ซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีการอธิบายปัญหาการจัดการเรียน
การสอนของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตลอดจนความต้องการพัฒนา
และแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้เรื่อง
การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อการพัฒนา
วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและหัวข้อการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น และทำให้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือผู้ร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินผลการพัฒนา ก่อนและหลังการประชุม ดังรายละเอียดตาราง 10

ตาราง 10 ผลการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ก่อนและหลังการประชุม

ที่	รายการ	ก่อนการประชุม		หลังการประชุม		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	แนวทางการพัฒนาวิทยาลัย	3.82	.57	4.47	.50	มาก
2	มาตรฐานการอาชีวศึกษา	4.29	.75	4.64	.48	มาก
3	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.97	.75	4.38	.60	มาก
4	การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	3.64	.77	4.41	.55	มาก
5	บทบาทหน้าที่ของผู้มีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	3.70	.71	4.52	.61	มากที่สุด
ภาพรวม		3.88	0.71	4.48	0.54	ระดับมาก

จากตาราง 10 พบว่า หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.88$) และพบว่าผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการอาชีวศึกษา ($\bar{X} = 4.64$) ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้มีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$) ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.47$) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.41$) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

สิ่งสำคัญที่ได้รับจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) บทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมวิจัยในการปฏิบัติร่วม ตลอดจนได้เสนอแนวคิดและร่วมเสนอแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ผลการศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมหารือในการเลือกวิทยาลัยและออกแบบ การศึกษาดูงาน โดยร่วมกันพิจารณาจากวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงวิทยาลัยต้องมีผลงานด้าน ผลการเรียนรู้ด้านคุณภาพของนักเรียน เป็นวิทยาลัยที่พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เกิด ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผลการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยเป็นที่ประจักษ์ โดย เลือกวิทยาลัยเพื่อร่วมศึกษาดูงาน 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร จังหวัด สกลนคร และวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พร้อมทั้งผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวทางการศึกษาดูงานตามองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม 3) มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 5) การเรียนรู้ ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1 ผลการศึกษาดูงานวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2563 วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร ตั้งอยู่ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด สกลนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร ได้ประกาศจัดตั้ง เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2537 ทำการก่อสร้างแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2539 มีขนาดพื้นที่ทั้งสิ้น 31 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 448 หมู่ที่ 9 ถนนสกล-นาแก ชุมชนนาอ้อย ตำบล ธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 วิทยาลัยสารพัด ช่างสกลนคร เริ่มเปิดทำการสอน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2539 โดยมีหน้าที่จัดการเรียน การสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นเป็นหน้าที่หลัก ซึ่งได้จัดการเรียนการสอนภายในและ ภายนอกวิทยาลัยฯ เพื่อให้สอดคล้องกับงานโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น โครงการฝึกอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริของสมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โครงการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎรร่วมกับ ส่วนราชการอื่น และโครงการเฉพาะกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา การจัดการศึกษาโดยทั่วไปของวิทยาลัยฯ จะเป็นการจัดการศึกษานอกระบบ ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพอิสระในท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศชาติ

ในการศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้รับเกียรติจากผู้บริหารวิทยาลัยเป็นวิทยากรบรรยาย ซึ่งท่านได้เล่าว่าการบริหารจัดการจึงมีคุณภาพ และสามารถสะท้อนความหลากหลายของการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นที่นิยมของผู้ปกครองนักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนนักศึกษาที่ชัดเจน ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนการศึกษาดูงาน ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 การศึกษาดูงานวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คณะครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ให้ความสนใจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการสัมมนาหลังการศึกษาดูงาน ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทในดำเนินงานของวิทยาลัย

3.1.2 ครูต้องมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละสาขางาน

3.1.3 ครูมีการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อรู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกันและมีการปฏิบัติงานเป็นทีม

3.1.4 ครูมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน

3.1.5 ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.6 ครูต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสาขางาน

3.2 ผลการศึกษาฐานงานวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม ในวันที่ 24 มิถุนายน 2563 วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม ตั้งอยู่เลขที่ 58 หมู่ 6 บ้านนาซอน ตำบลสว่าง อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จัดการเรียนการสอนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคมจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการโดย นายสุขวิช รังสิตพล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 ได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างอาคารชั่วคราวใน ปี พ.ศ. 2540 โดยมอบหมายให้นายสมชาย นิลจินดา เป็นผู้ประสานการจัดตั้งวิทยาลัย ซึ่งมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 100 ไร่ โดยปัจจุบันมีนายทองสุข พามี เป็นผู้อำนวยการ

บริบทการจัดการเรียนรู้ของวิทยาลัยการอาชีพพรหมานิคม มุ่งพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการ “PLC” โดยดึงสิ่งที่ดีจากของนักเรียนในการตั้งคำถามที่ดีและสร้างสรรค์ โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาทักษะการคิด การสร้างจิตสำนึก การสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเป็นคนดีก่อนให้ความรู้ การเป็นแบบอย่างที่ดีของครูในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างมีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” เป้าหมายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและวิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาอาชีพ เป็นสถานศึกษาที่ตั้งขึ้นเพื่อบริการวิชาชีพสู่ชุมชน มีสัมมาคารวะ และมีทักษะในการทำงาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความเป็นเลิศคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักความเป็นมนุษย์ 5 ประการ ศึกษาดี ฝีมือเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม เป็นผู้นำชุมชน คือความรักความเมตตา ความจริง ความประพฤติชอบความสงบสุขและอหิงสา มีความเคารพในศาสนา วัฒนธรรมประเพณี อันดีงามของตนเองและผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเสียสละ

ในการศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้รับเกียรติจากผู้บริหารและคณะครูวิทยาลัยการอาชีพพรพนานิคม เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับของฝ่ายงาน สาขางานในการจัดการเรียนการสอนและการตอบข้อซักถามในทุกเรื่อง ดังตัวอย่างภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 การศึกษาดูงานวิทยาลัยการอาชีพพรพนานิคม จังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาดูงานเพื่อนำมาพัฒนาวิทยาลัยที่ได้จากวิทยาลัยการอาชีพพรพนานิคม จังหวัดสกลนคร ครูผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมศึกษาดูงานและร่วมกันสรุปแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานดังนี้

3.2.1 การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการมีส่วนร่วมกันทั้งระบบและมีแนวทางการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

3.2.2 ครูในแต่ละสาขางานในวิทยาลัยต้องมีการประสานการทำงานร่วมกันอย่างหลากหลาย

3.2.3 ครูมีการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อให้ได้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน

3.2.4 การจัดการเรียนรู้ ครูต้องพัฒนาตนเองในการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและหลากหลายกับการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

จากการศึกษาดูงาน ทั้งวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนครและวิทยาลัยการอาชีพพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ผู้ร่วมวิจัยจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อร่วมกันอภิปรายสิ่งที่ได้รับ สามารถสรุปปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทในดำเนินงานของวิทยาลัย
2. ครูต้องมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเป็นผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละสาขางาน
3. ครูมีการร่วมปรึกษาหารือ เพื่อรู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และมีการปฏิบัติงานเป็นทีม
4. มีจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียน
5. ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. ครูต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ที่หลากหลายตามสาขางาน

จะเห็นได้ว่าการศึกษาดูงานช่วยสร้างประสบการณ์ในการออกแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายส่งผลให้ครูตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและเห็นความหลากหลายของวิธีการในการจัดการเรียนรู้ที่จะให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน นอกจากการศึกษาดูงานการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของแต่ละวิทยาลัย ครูและบุคลากรยังได้ซักถามปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แผนกวิชาและระดับชั้นที่ตนเองรับผิดชอบในบริบทสถานศึกษาที่แตกต่างกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาของแต่ละองค์กร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ปัญหาในชั้นเรียนแต่ละแนวคิดรวมแลกเปลี่ยนพัฒนาร่วมกัน นอกจากนั้นการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยบรรยากาศการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการทำให้เกิดการ

สะท้อนแนวคิดเพื่อการพัฒนาและปฏิบัติให้เกิดแรงบันดาลใจอยากพัฒนาการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

การออกแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาวิทยาลัยดังนี้

ผู้ร่วมวิจัยโดยการออกแบบให้มีส่วนร่วมในการผลิตเปลี่ยนแปลงกันเป็น ผู้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มให้กับผู้ร่วมวิจัยในการแสดงออกทางความคิดที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการนอกสถานที่ รวมทั้งได้เลือกแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้วิธีการที่ใช้ในการออกแบบการพัฒนาที่หลากหลายในการพัฒนาวิทยาลัย ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติจริง 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) การประชุมกลุ่มย่อย และเสนอให้ผู้ร่วมวิจัยเลือกเป็นวิธีการในการนำไปใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความเหมาะสมต่อไป

1. ผลการวิจัยวงรอบที่ 1

1.1 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายศึกษา ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายในการพัฒนา ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยโดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาและหาความต้องการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ SWOT Analysis ดำเนินกิจกรรมคือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1.1.1 การวิเคราะห์องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์องค์กรผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ดำเนินการหลังจากรับการอบรมและศึกษาดูงานตามลำดับแล้ว เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายมี

บรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมระดมความคิดเห็นอย่างเสรี อีกทั้งการใช้วิทยากรช่วยในการกระตุ้นเพื่อให้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างหลากหลาย มีการละลายพฤติกรรมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการการแสดงออกทางความคิดของผู้ร่วมวิจัยอยู่ในบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการที่ผ่อนคลาย ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเสรี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ประชุมพิจารณาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยภายในองค์กร คือ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) และปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ขององค์กรโดยกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์คือการพัฒนาวินัยเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1) วันเวลาที่ดำเนินการ ทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis

ในวันที่ 21 เดือนมีนาคม 2563

2) สถานที่ ณ ห้องประชุมอุดมการณ์ วิทยาลัยเทคโนโลยี

สว่างแดนดิน

3) ผู้ร่วมทำ SWOT Analysis ได้แก่ ผู้วิจัย ผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลจำนวน 34 คน ผู้วิจัยได้เชิญ นายวิเชียร ระดมบุญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพพรณานิคม อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นวิทยากรดำเนินการในการวิเคราะห์ SWOT Analysis โดยการดำเนินการเพื่อสะท้อนความคิดของผู้ร่วมวิจัยให้มีความหลากหลาย แบ่งกลุ่มวิเคราะห์ SWOT Analysis ออกเป็น 3 กลุ่ม ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 กลุ่มที่ 1 ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับ

บุคคล

3.2 กลุ่มที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับ

แผนก

3.3 กลุ่มที่ 3 ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับ

องค์กร

ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับบุคคล

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. มีครูผู้สอนมีความรู้ตรงตามสาขางาน 2. ครูและบุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3. ครูและบุคลากรมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4. ครูและบุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่เขตบริการของวิทยาลัย 5. มีการพัฒนา ครูและบุคลากรโดยการอบรมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน	1. ครู บุคลากร ขาดประสบการณ์ในการสอนและการทำงาน 2. ครูและบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกัน 3. ครูเปลี่ยนงานบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่องและต้องรับครูมาทำงานใหม่เสมอ 4. ครูบางคนที่จบตรงสาขางานแต่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ 5. นักเรียนนักศึกษาขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1. เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันทำให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว 2. การสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและหลากหลายช่องทาง 3. สื่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน มีความหลากหลายและเหมาะสมกับสมรรถนะแต่ละรายวิชา 4. นโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทำให้นักเรียนนักศึกษาที่มีความพร้อมในการศึกษาต่อมากขึ้น 5. สถานประกอบการพร้อมรับนักเรียนนักศึกษาฝึกประสบการณ์และบางแห่งจ่ายค่าแรงงาน	1. ปัญหาเศรษฐกิจทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน 3. สังคมในชนบทบางครอบครัวไม่สนับสนุนให้บุตรหลานศึกษาต่อ ให้ออกไปประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว 4. ค่านิยมของสังคมผู้ปกครองบางส่วนไม่สนับสนุนให้บุตรหลานเรียนสายอาชีพ

ปัจจัยภายนอก

ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับแผนกวิชา

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
1. มีโครงสร้างการบริหารและแบ่งงานที่รับผิดชอบกันชัดเจน 2. มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในวิทยาลัย 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4. หัวหน้าแผนกวิชามีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ 5. นักเรียนนักศึกษาที่มีทักษะ และความถนัดตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน	1. ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายในแผนกวิชา 2. บุคลากรไม่ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 3. ขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ 4. ขาดผู้มีความรู้ในการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง 5. ห้องปฏิบัติการของแผนกวิชายังไม่เป็นเอกเทศเข้าซ้อนกับงานอื่นอยู่ 4. หลักสูตรการเรียน บางหลักสูตรยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
1. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่ม มีความสะดวกสบายและหลากหลายช่องทาง 2. สังคมและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน ในแผนกวิชาอยู่เสมอ 3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความชอบและความถนัด 4. สถานประกอบการช่วยให้นักเรียนนักศึกษา มีทักษะการทำงานและมีรายได้จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนบางอย่างล้าสมัยอย่างรวดเร็ว 2. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างน้อย และยากจน 3. การเดินทางจากบ้านถึงวิทยาลัยนักเรียน นักศึกษาระยะทางค่อนข้างไกลและลำบากทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางและใช้เวลานาน

ปัจจัยภายนอก

ภาพประกอบ 14 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับแผนกวิชา

ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับองค์กร

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
- มีอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน - ผลิตนักเรียน นักศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและสถานประกอบการ - มีศิษย์เก่าประสบความสำเร็จและมีกิจการเป็นของตนเอง - ทำเลที่ตั้งอยู่ติดถนนใหญ่และการคมนาคมสะดวก - นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเรียนฟรี - มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC	- วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัยและเพียงพอกับการเรียนการสอน - การสื่อสารระดับองค์กรขาดประสิทธิภาพที่ดี - ครูรับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานเร่งรีบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง - นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ยังไม่สามารถพัฒนาและนำไปใช้ได้จริง - ประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตต้องปรับปรุง
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ - องค์กรหน่วยงานภายนอก องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการมีการทำสัญญาความร่วมมือทางวิชาการและจัดกิจกรรมร่วมกับวิทยาลัยอยู่เสมอ - เทคโนโลยีในปัจจุบันช่วยให้การจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายรูปแบบและสะดวกรวดเร็ว - สถานประกอบการ มีการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกับวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง	- นโยบายรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ แนวปฏิบัติอยู่เสมอ - นโยบายการจัดสรรอุดหนุนเป็นรายเดือน ทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาวิทยาลัย - การแพร่ระบาดของไวรัส Corona (Covid -19) - สถานะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน - อัตราการเกิดลดลงทำให้อัตราของนักเรียน นักศึกษาลดลงไปด้วย

ปัจจัยภายนอก

ภาพประกอบ 15 ผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis ระดับองค์กร

จากการวิเคราะห์ห้วงค์กรด้วย SWOT Analysis สามารถสรุปผลดังรายละเอียด ดังตาราง 11

ตาราง 11 สรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ห้วงค์กร (SWOT Analysis)

	ระดับบุคคล	ระดับแผนกวิชา	ระดับองค์กร
จุดแข็ง (S)	1. มีครูผู้สอนมีความรู้ตรงตามสาขางาน 2. ครูและบุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนารูปแบบอย่างต่อเนื่อง 3. ครูและบุคลากรมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4. ครูและบุคลากรส่วนมากเป็นคนในพื้นที่เขตบริการของวิทยาลัย 5. มีการพัฒนา ครู และบุคลากรโดยการอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน	1. มีโครงสร้างการบริหารและแบ่งงานที่รับผิดชอบกันชัดเจน 2. มีศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในวิทยาลัย 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4. หัวหน้าแผนกวิชามีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ 5. นักเรียนนักศึกษา มีทักษะ และความถนัดตามสาขาวิชาที่เลือกเรียน	1. มีอาคารสถานที่ และภูมิทัศน์เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน 2. ผลิตรายการ นักศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และสถานประกอบการ 3. มีศิษย์เก่าประสบความสำเร็จและมีกิจการเป็นของตนเอง 4. ทำเลที่ตั้งอยู่ติดถนนใหญ่และการคมนาคมสะดวก 5. นักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเรียนฟรี 6. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ PLC
จุดอ่อน (W)	1. ครู บุคลากร ขาดประสบการณ์ในการสอนและการทำงาน	1. ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายในแผนกวิชา	1. วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัยและเพียงพอต่อการเรียนการสอน 2. การสื่อสารระดับองค์กรขาดประสิทธิภาพ

ตาราง 11 (ต่อ)

	ระดับบุคคล	ระดับแผนกวิชา	ระดับองค์กร
จุดอ่อน (W)	3. ครูและบุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกัน 4. ครูเปลี่ยนงานบ่อยทำให้งานไม่ต่อเนื่องและต้องรับครูมาทำงานใหม่เสมอ 5. ครูบางคนที่จบตรงสาขางานแต่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ 6. นักเรียนนักศึกษาขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ	2. บุคลากรไม่ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 3. ขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ 4. ขาดผู้มีความรู้ในการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง 5. ห้องปฏิบัติการของแผนกวิชายังไม่เป็นเอกเทศซ้ำซ้อนกับงานอื่นๆ 4. หลักสูตรการเรียนบางหลักสูตรยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน	3. ครูรับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานเร่งรีบ ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานลดลง 4. นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ยังไม่สามารถพัฒนาและนำไปใช้ได้จริง 5. ประสิทธิภาพของระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตต้องปรับปรุง
โอกาส	1. เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันทำให้มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสืบค้นได้อย่างรวดเร็ว 2. การสื่อสารในปัจจุบันมีความสะดวกและหลากหลายช่องทาง	1. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มมีความสะดวกสบายและหลากหลายช่องทาง 2. สังคมและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานในแผนกวิชาอยู่เสมอ	1. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอยู่เสมอ 2. องค์กรหน่วยงานภายนอก องค์กรวิชาชีพ และสถานประกอบการมีการทำสัญญาความร่วมมือทางวิชาการและจัดกิจกรรมร่วมกับวิทยาลัยอยู่เสมอ

ตาราง 11 (ต่อ)

	ระดับบุคคล	ระดับแผนกวิชา	ระดับองค์กร
	3. สื่อการเรียนการสอนในปัจจุบัน มีความหลากหลายและเหมาะสมกับสมรรถนะแต่ละรายวิชา 4. นโยบายเรียนฟรี 15 ปี ทำให้นักเรียน นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาต่อมากขึ้น 5. สถานประกอบการพร้อมรับนักเรียน นักศึกษาฝึกประสบการณ์และบางแห่งจ่ายค่าแรงงาน	3. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความชอบและความถนัด 4. สถานประกอบการช่วยให้นักเรียนนักศึกษา มีทักษะการทำงานและมีรายได้จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	3. เทคโนโลยีในปัจจุบันช่วยให้การจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายรูปแบบและสะดวก รวดเร็ว 4. สถานประกอบการมีการทำข้อตกลงความร่วมมือร่วมกับวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง
อุปสรรค (T)	1. ปัญหาเศรษฐกิจทำให้ครูไม่มีกำลังใจในการทำงาน 2. นักเรียนนักศึกษาขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ 3. สังคมในชนบทบางครอบครัวไม่สนับสนุนให้บุตรหลานศึกษาต่อให้ออกไปประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว	1. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนบางอย่างล้าสมัยอย่างรวดเร็ว 2. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างน้อย และยากจน	1. นโยบายรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติอยู่เสมอ 2. นโยบายการจัดสรรอุดหนุนเป็นรายเดือนทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาวิทยาลัย 3. การแพร่ระบาดของไวรัส Corona (Covid -19)

ตาราง 11 (ต่อ)

	ระดับบุคคล	ระดับแผนกวิชา	ระดับองค์กร
	4. ค่านิยมของสังคม ผู้ปกครองบางส่วนไม่ สนับสนุนให้บุตรหลาน เรียนสายอาชีพ	3. การเดินทางจากบ้าน ถึงวิทยาลัยนักเรียน นักศึกษาระยะทาง ค่อนข้างไกลและลำบาก ทำให้ไม่สะดวกในการ เดินทางและใช้เวลานาน	4. สภาพทางเศรษฐกิจ ที่ตกต่ำส่งผลต่อการ ตัดสินใจของผู้ปกครอง ในการเลือกสถานศึกษา ให้ผู้เรียน 5. อัตราการเกิดลดลง ทำให้อยอดนักเรียน นักศึกษาลดลงไปด้วย

จากตาราง 11 สรุปการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) จุดแข็ง (Strengths) และปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือแผนกวิชา ระดับองค์กรแต่ละระดับผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตัวอย่างร่องรอยการวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิคใช้เทคนิค SWOT Analysis บางส่วนของการบันทึกการประชุม ดังภาพประกอบ 16 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 16 การวิเคราะห์องค์การโดยใช้เทคนิคใช้เทคนิค SWOT Analysis

จะเห็นได้ว่าการร่วมกันระดมความคิดเห็นร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยสามารถสะท้อนแนวคิดในเทคนิคการนำเสนอแนวคิด SWOT Analysis ได้อย่างน่าสนใจและตรงประเด็นการพัฒนา อีกทั้งได้แนวคิดที่หลากหลายจากทุก ๆ คน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของผู้ร่วมวิจัยบางส่วน ดังต่อไปนี้

“...วิทยาลัยเรามีความพร้อมของปัจจัยในทุก ๆ ด้านในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง...”

(หัวหน้าแผนกยานยนต์)

“...การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นหัวใจหลักของการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ครูต้องพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องทุกสาขางานส่งต่อกันให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน”

(หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...วิทยาลัยมีความพร้อมปัจจัยภายในเมื่อเทียบกับวิทยาลัยอื่น ๆ วิทยาลัยของเรามีความพร้อมมาก ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกันทุกคน และใส่ใจในการพัฒนาตนเองเสมอ สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา”
(หัวหน้าแผนกบัญชี)

“...ครูอาชีวศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน เพราะวิทยาลัยเรามีการพัฒนาที่พร้อมทางเทคโนโลยีในทุกด้าน...”
(หัวหน้าแผนกการโรงแรม)

“...การพัฒนาภาษาอังกฤษเป็นเรื่องยากแต่สามารถพัฒนาได้ ถ้าเรา ร่วมกันพัฒนาจริง ๆ นักเรียนบางคนสื่อสารได้หากครูร่วมกันพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง ควรฝึกภาษาอังกฤษต่อเนื่องร่วมกันทุกชั้นเรียน...”
(ครูพิเศษภาษาต่างประเทศ)

“...ครูต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกัน ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจเน้นทักษะในการทำงานไปใช้ในสาขางานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาเห็นคุณค่าของการเรียน...”
(ครูแผนกไฟฟ้า)

“...การพัฒนาอย่างมีหลักการในการจัดแผนการจัดการเรียนรู้ตาม สมรรถนะผู้เรียนเป็นเหตุผลการแก้ปัญหาชัดเจน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตาม สมรรถนะเพื่อแก้ปัญหาจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นระบบ”
(รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ)

ลักษณะการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อนการพัฒนา นอกจากนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน (Weaknesses) จุดแข็ง (Strengths) และปัจจัยภายนอก คือ โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) และร่วมกันวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแล้ว ยังได้ร่วมกันวิเคราะห์ถึงลักษณะการพัฒนา วิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ ที่เป้าหมายของการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบผลสำเร็จของการ พัฒนาที่เกิดขึ้นเมื่อการพัฒนาดำเนินเสร็จสิ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์นี้ผู้วิจัยจะนำเสนอ

ลักษณะการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับแผนก และระดับองค์กร ดังต่อไปนี้

ระดับบุคคล

ในระยะแรกที่บุคลากรได้มาปฏิบัติงานร่วมกันในวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งระดับความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ทั้งการออกแบบการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนอกจากนั้นบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเพื่อลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนครู การขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ ๆ หรืองานวิชาการ เปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่แตกต่างจากเดิมมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งครูบางส่วนไม่พยายามพัฒนาตนเอง ไม่อยากทำความเข้าใจมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันที่ไม่ชัดเจน

ระดับแผนกวิชา

การรวมกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเบื้องต้นขาดเครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน และห้องปฏิบัติการที่ครบครันตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีการรวมกลุ่มเฉพาะคนที่คุ้นเคยกันในแผนกเดียวกันไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแผนกอื่น ๆ หัวหน้าแผนกขาดภาวะผู้นำ ขาดทักษะในการทำงานไม่ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน การแบ่งงานที่รับผิดชอบภายในแผนกขาดความชัดเจน และขาดการทำงานเป็นทีม

ระดับองค์กร

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบายที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัยและเพียงพอกับการเรียนการสอน การสื่อสารระดับองค์กรขาดประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ยังไม่สามารถพัฒนาและนำไปใช้ได้จริงตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งการพัฒนาในช่วงแรกเกิด ปัญหาเรื่องความชัดเจนในการร่วมมือ เช่น แนวทางการจัดกิจกรรมในการพัฒนา โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ตลอดจนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ขาดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2. การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นพัฒนา จากการประชุมผู้ร่วมวิจัย สรุปสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1.1 วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน

2.1.2 ครูและบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่พัฒนาและบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมหรือตอบสนองตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพ

2.1.4 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีที่ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.1.5 ครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.1.6 สถานศึกษามีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายใน และการประเมินภายนอกจาก สมศ. อยู่ในระดับต้องปรับปรุงในงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม

2.2 ปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.2.1 ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการพัฒนางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษากระบวนการ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน

2.2.2 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน

2.2.3 ครูขาดทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และเก็บรวบรวมชิ้นงานของผู้เรียน เพื่อสะดวกในการค้นหาข้อมูล และการนำชิ้นงานไปใช้ได้จริง

2.2.4 ครูต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและทักษะวิชาชีพแก่ตนเองและผู้เรียน

2.2.5 ครูขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรียงลำดับตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพัฒนา ดังนี้

ผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันประเมินความคาดหวังในการพัฒนา 2 ระดับ ได้แก่ ระดับการพัฒนาในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อหาลำดับของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนา ในการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามแนวทางการพัฒนางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 34 คน ประเมินผลโดยการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็น ก่อนการพัฒนางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน แสดงรายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 ประเด็นการประเมินความต้องการจำเป็นระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยงานตามตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

มาตรฐาน	ประเด็นการประเมิน	ระดับการพัฒนาในปัจจุบัน			ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย
1. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์	1. ด้านความรู้	3.55	.64	มาก	3.70	.63	มาก
	2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	3.55	.63	มาก	3.55	.64	มาก
	3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.38	.60	ปานกลาง	3.61	.63	มาก
เฉลี่ยรวม		3.49	.62		3.62	.63	
2. การจัดการอาชีวศึกษา	1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	3.35	.52	ปานกลาง	3.58	.55	มาก
	2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	3.44	.53	ปานกลาง	3.52	.54	มาก
	3. ด้านการบริหารจัดการ	3.23	.45	ปานกลาง	3.59	.53	มาก
	4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	3.44	.52	ปานกลาง	3.59	.53	มาก
เฉลี่ยรวม		3.41	.50		3.57	.53	

ตาราง 12 (ต่อ)

มาตรฐาน	ประเด็นการประเมิน	ระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบัน			ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย
มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.47	.50	ปานกลาง	3.52	.52	มาก
	2. ด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย	3.32	.46	ปานกลาง	3.5	.50	มาก
เฉลี่ยรวม		3.39	.48		3.51	.51	
เฉลี่ยรวมทั้งสิ้น		3.41	.53	ปานกลาง	3.57	.63	มาก

จากตาราง 12 แสดงประเด็นการประเมิน ระดับการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบัน และระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พบว่า โดยรวม ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) รายด้าน มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.57$) และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา

ผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันประเมินความคาดหวังในการพัฒนา 2 ระดับ ได้แก่ ระดับการพัฒนาในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อหาลำดับของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาในการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัย โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 34 คน ประเมินผลโดยการตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็น ก่อนการพัฒนางาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน แสดงรายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 ตัวชี้วัดความต้องการจำเป็นระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนา ที่มีในปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง ที่จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
1	โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้						
	1.1 การจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อ ปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน	3.38	.49	ปานกลาง	3.97	0.67	มากที่สุด
	1.2 การประสานความ ช่วยเหลือจากหน่วยงาน ภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา	3.24	.43	ปานกลาง	4.20	0.59	มาก
	1.3 การจัดโครงสร้างระบบ การปฏิบัติงานเพื่อ สนับสนุนการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.15	.36	ปานกลาง	4.21	0.60	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนา ที่มีในปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
	1.4 การจัดสรรทรัพยากรที่ อำนวยความสะดวกกิจกรรมทาง วิชาชีพของครูและนักเรียน	3.15	.36	ปานกลาง	4.32	0.58	มาก
	1.5 การจัดการเรียนการ สอนตามตัวชี้วัดและ ประเมินผลตามแบบ ประเมินหลังการจัดการ	3.32	.47	ปานกลาง	3.91	0.79	มากที่สุด
	1.6 การสร้างนวัตกรรมสื่อ การสอน เพื่อประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนและผู้เรียน	3.50	.51	มาก	4.32	0.35	มาก
	1.7 การจัดสรรเวลาและ สถานที่เพื่อให้ครู ประสานงานและ การปฏิบัติงานร่วมกัน	3.18	.39	ปานกลาง	4.11	0.64	มาก
	1.8 การสร้างแหล่งการ เรียนรู้ทางการศึกษาจาก หน่วยงานอื่น	3.09	.29	ปานกลาง	4.73	0.44	มากที่สุด
	1.9 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับ ความรู้พื้นฐานและแนวคิด เกี่ยวกับชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.12	.33	ปานกลาง	4.26	0.61	มาก
	1.10 การกำหนดตารางการ ปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้ มีโอกาสนในการสังเกตการ จัดการเรียนการสอน	3.29	.48	ปานกลาง	4.32	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม		3.24	0.41	ปานกลาง	4.24	0.60	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
2	ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม						
	2.1 การให้อิสระแก่ครูใน การพัฒนาความเป็นผู้นำ ของตนเอง	3.56	.50	มาก	4.23	0.69	มาก
	2.2 การเปิดโอกาสให้ครู ค้นพบ ตัดสินใจเลือก แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี ที่สุดได้ด้วยตนเอง	3.09	.29	ปานกลาง	4.05	0.72	มาก
	2.3 การจัดฝึกรวม ผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยน กระบวนการใหม่ในการ บริหารจัดการที่มุ่งเน้นการ กระจายอำนาจ	3.71	.46	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
	2.4 การกระจายภาวะผู้นำ ในทุกะดับในการ ปฏิบัติงาน	3.51	.62	มาก	4.08	0.57	มาก
	2.5 การพัฒนาครูเกี่ยวกับ แนวทางการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีม	3.09	.38	ปานกลาง	4.17	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม		3.40	0.45	ปานกลาง	4.26	0.62	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
3	การเรียนรู้และปฏิบัติงาน เป็นทีม						
	3.1 การเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาครูของ วิทยาลัย	2.94	.42	ปานกลาง	4.26	0.61	มาก
	3.2 การเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่ การพัฒนาวิชาชีพ	3.00	.25	ปานกลาง	4.05	0.64	มาก
	3.3 เปิดโอกาสให้สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ ในการเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาวิชาชีพ	3.09	.38	ปานกลาง	4.88	0.66	มากที่สุด
	3.4 การสนับสนุนด้านการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของครูจากหน่วยงานต้น สังกัดหรือสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด	3.03	.41	ปานกลาง	4.14	0.65	มาก
	3.5 การมุ่งเน้นการพัฒนา ครูด้วยการเรียนรู้ทาง วิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็น ระบบ	3.06	.30	ปานกลาง	4.23	0.49	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.24	0.35	ปานกลาง	4.31	0.61	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
4	การมีวิสัยทัศน์ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน						
	4.1 การวางแผนและกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงาน ที่ต้องการได้อย่างชัดเจน	3.32	.47	ปานกลาง	4.64	0.59	มากที่สุด
	4.2 การจัดฝึกอบรม ผู้บริหารครูเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนเพื่อยก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งองค์กร	3.09	.29	ปานกลาง	4.14	0.60	มาก
	4.3 มีข้อตกลงระหว่างการจัด แผนการปฏิบัติงานทาง วิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ ครูปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.24	.43	ปานกลาง	4.17	0.57	มาก
	4.4 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นใน การปฏิบัติงานของวิทยาลัย	3.18	.39	ปานกลาง	4.11	0.64	มาก
	4.5 การจัดสรรเวลาให้แก่ ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลัง	3.24	.43	ปานกลาง	4.08	0.62	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
	4.6 การกำหนดเป้าประสงค์ รวมเพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนแนวทางการ ปฏิบัติงาน	3.29	.46	ปานกลาง	4.17	0.62	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.23	0.41	ปานกลาง	4.22	0.61	มาก
5	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน						
	5.1 จัดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครู ได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อน ของเพื่อนครูอย่าง สร้างสรรค์	3.26	.45	ปานกลาง	4.17	0.62	มาก
	5.2 การปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้าง ประสบการณ์ทางด้าน วิชาชีพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน	3.29	.46	ปานกลาง	4.20	0.72	มาก
	5.3 การสังเกตหรือสำรวจ การจัดการเรียนการสอน ของครู	3.18	.39	ปานกลาง	4.14	0.65	มาก
	5.4 การปรับเปลี่ยนเวลาใน การจัดเรียนการสอนเพื่อให้ ครูได้มีเวลาเพียงพอในการ สนทนาทางวิชาชีพ	3.38	.49	ปานกลาง	4.32	0.58	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
	5.5 การเปิดโอกาสให้ครู สังเกตการสอนและเปิดรับ ผลสะท้อนจากการ ปฏิบัติงานของครูท่านอื่น	3.24	.43	ปานกลาง	4.23	0.60	มาก
	5.6 เปิดโอกาสให้ครูได้มี การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานทางวิชาชีพ	3.15	.36	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		3.25	0.43	ปานกลาง	4.31	0.59	มาก
6	การเรียนรู้และพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						
	6.1 การพัฒนาครูเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	.47	ปานกลาง	4.58	0.65	มากที่สุด
	6.2 การพัฒนา สภาพแวดล้อมทาง การศึกษาที่มุ่งเน้นเน้น วัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุน และเอื้ออาทร	3.41	.50	ปานกลาง	4.14	0.65	มาก
	6.3 การสร้างบรรยากาศ แห่งความเชื่อถือว่าไว้วางใจ เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยน ความคิดอย่างสร้างสรรค์	3.32	.47	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

เรื่อง ที่	ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนาที่มีใน ปัจจุบัน			ระดับการพัฒนาที่คาดหวัง จะพัฒนา		
		$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย
	6.4 การให้ข้อมูลสะท้อนผล การปฏิบัติงานงานร่วมกับ ครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม กัลยาณมิตรทางวิชาการ	3.32	.48	ปานกลาง	4.05	0.77	มาก
	6.5 การจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ การสื่อสารเพื่อให้ครู สามารถสะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนของเพื่อนร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์	3.71	.46	มาก	4.26	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม		3.41	0.48	ปานกลาง	4.37	0.61	มาก

จากตาราง 13 ตัวชี้วัดการพัฒนา ระดับการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า โดยรวมระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) รายด้าน ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.31$) ด้านมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.22$) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับ

ปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.31$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้นำผลประเมินความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ 1 - 3 และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ 1 - 6 จากการตอบแบบสอบถามของผู้ร่วมวิจัย ตามการสรุปผลจากตาราง 12 และ 13 ไปหาค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยวิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไป แต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นครั้งนี้ ใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) สูตรในการคำนวณ

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

PNI = ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความจำเป็น

I = Importance ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็น

D = Degree of Success ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริง

โดยการหาค่าผลต่างของ ($I-D$) หาดด้วยค่า (D) แล้วนำค่า D หาดด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 28) ดังปรากฏตามตาราง 14

ตาราง 14 สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

มาตรฐานการอาชีวศึกษา	ระดับการพัฒนาที่มีในปัจจุบัน (D)			ระดับการพัฒนาที่คาดหวังจะพัฒนา (I)			PNI	ลำดับในการพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปลความหมาย		
1. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์	3.57	0.59	ปานกลาง	4.62	0.70	มาก	0.294	2*
2. การจัดการอาชีวศึกษา	3.76	0.46	ปานกลาง	4.51	0.56	มาก	0.199	3*
3. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.18	0.36	ปานกลาง	4.22	0.76	มาก	0.327	1*
เฉลี่ยรวม	3.50	0.74	ปานกลาง	4.45	0.46	มาก	0.273	

จากตาราง 14 แสดงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พบว่าผู้ร่วมวิจัย มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง 3 มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด อยู่ระหว่าง 0.327 ถึง 0.199 รายการที่มีดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุดถึงลำดับน้อยที่สุด ดังนี้ มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (0.327) มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ (0.294) และมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา (0.199) ตามลำดับ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Modified Priority Needs Index) เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามลำดับ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษาที่พึง

ประสงค์

มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา

ตาราง 15 สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified})

ความรู้เกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ระดับการพัฒนา ที่มีในปัจจุบัน (D)			ระดับการพัฒนา ที่คาดหวังจะพัฒนา (I)			PNI	ลำดับ ในการ พัฒนา
	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D	แปล ความหมาย		
1. โครงสร้างสนับสนุน ชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.24	0.41	ปานกลาง	4.24	0.60	มาก	0.31	4*
2. ภาวะผู้นำที่มี ส่วนร่วม	3.40	0.45	ปานกลาง	4.26	0.64	มาก	0.25	6*
3. การเรียนรู้และ ปฏิบัติงานเป็นทีม	3.02	0.35	ปานกลาง	4.31	0.61	มาก	0.43	1*
4. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัด ฐานร่วมกัน	3.23	0.41	ปานกลาง	4.22	0.61	มาก	0.34	2*
5. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงาน	3.25	0.43	ปานกลาง	4.31	0.59	มาก	0.33	3*
6. การเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	3.41	0.48	ปานกลาง	4.37	0.61	มาก	0.28	5*
เฉลี่ยรวม	3.26	0.42	ปานกลาง	4.29	0.61	มาก	0.32	

จากตาราง 15 แสดงการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความต้องการเป็นต้องพัฒนาทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่าสูงสุดถึงต่ำสุด อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.25 รายการที่มีดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุดถึงลำดับน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม (0.43) 2) การมีวิสัยทัศน์ค่านิยม

และบรรทัดฐานร่วมกัน (0.34) 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน (0.33)
 4) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (0.31) 5) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (0.28) 6) ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม (0.25) ตามลำดับ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Modified Priority Needs Index) เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม
- องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน
- องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน
- องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้
- องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

ผู้ร่วมวิจัย ได้แสดงความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

“...การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรพัฒนาพร้อม ๆ ทั้งมาตรฐานอาชีวศึกษา และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาไปด้วยกัน ดังนั้นการพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษากำหนด ควรพัฒนาครูให้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม และพัฒนาวิชาชีพแก่นักเรียนควบคู่กันไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง...”

(ผู้อำนวยการวิทยาลัย)

“...การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นเกณฑ์การประเมินตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คณะครูยังไม่เข้าใจในกระบวนการทำงานที่ชัดเจน วิทยาลัยของเรายังไม่มีผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ ยังขาดการเตรียมความพร้อม จึงควรหาวิธีการในการพัฒนาร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ)

“...การพัฒนาวิทยาลัย ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามที่ได้พูดคุยกับเพื่อนๆ ครูยังไม่เข้าใจในกระบวนการพัฒนาวิทยาลัย ครูยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และยังขาดความชำนาญในวิชาชีพ ซึ่งทุกคนควรให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยาลัยในทุกแผนกวิชา ซึ่งบางกิจกรรมหรือโครงการได้รับงบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยทำให้การกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง...”

(หัวหน้าธุรการการเงิน)

“...การดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทุกคนควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กันไม่ใช่ต่างฝ่ายต่างทำ ไม่แบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยการกำหนดกิจกรรมโครงการในแผนปฏิบัติการของวิทยาลัยที่ชัดเจนไปพร้อมกัน...”

(หัวหน้านโยบายและแผนงาน)

“...ในการพัฒนาวิทยาลัยของเรา ในด้านการจัดเก็บข้อมูล และสรุปโครงการต่าง ๆ ครูทุกคนควรใช้ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้นำงาน เพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูลและการนำชี้นำงานไปใช้จริง และรายงานต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันในขณะนี้ข้อมูลต่าง ๆ อยู่อย่างกระจัดกระจายตามฝ่ายต่าง ๆ ข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบัน และการจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานและการพัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน...”

(หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์)

3. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อสรุปการจัดสนทนากลุ่มเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนากำหนดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนางานวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการสนทนากลุ่มครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

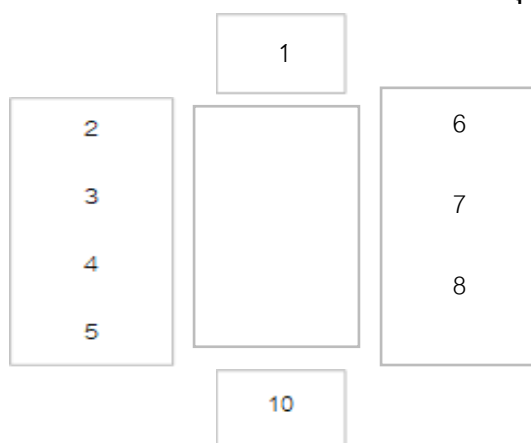
3.1 การสนทนากลุ่มครั้งที่ 1

3.1.1 วันเวลาดำเนินการ วันที่ 21 เดือนมีนาคม 2563

3.1.2 สถานที่ห้องประชุมอุดมการณ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.1.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ครูและบุคลากรที่เป็นตัวแทนแผนก
และผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน หัวหน้า
แผนก 6 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน ดังต่อไปนี้

แผนผังแสดงที่นั่งของการสนทนากลุ่ม



ภาพประกอบ 17 แสดงที่นั่งการสนทนากลุ่ม

หมายเลข 1 แทน นางอนุรักษ์ บุญศล	ผู้อำนวยการ
หมายเลข 2 แทน นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก	รองผู้อำนวยการ
หมายเลข 4 แทน นางพิศมัย อาแพงพันธ์	รองผู้อำนวยการ
หมายเลข 5 แทน นายสมมาตร คำภูแสน	หัวหน้าแผนกยานยนต์
หมายเลข 6 แทน นายไพฑูรย์ แมดคำ	หัวหน้าแผนกยานยนต์
หมายเลข 7 แทน นายปัญญา สุริยะจันทร์	หัวหน้าแผนกยานยนต์
หมายเลข 8 แทน นางสาวทิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง	หัวหน้าแผนกยานยนต์
หมายเลข 9 แทน นายสยาม นวนอาสา	หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์
หมายเลข 9 แทน นางสุพัตรา โพธิราช	หัวหน้าแผนกบัญชี
หมายเลข 10 แทน นางสาววราภรณ์ บุญศล	รองผู้อำนวยการ (ผู้วิจัย)

การสนทนากลุ่มในครั้งนี้ มีประเด็นร่วมกันพิจารณาอยู่ 2 ประเด็นเพื่อการ
ดำเนินงานดังนี้

ประเด็นที่ 1 ภาพความสำเร็จของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเด็นที่ 1 ภาพความสำเร็จของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้นำเสนอข้อสรุปการจัดสนทนากลุ่มในการร่วมกันพิจารณาภาพความสำเร็จของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จของการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองในการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน และสอดคล้องกับ 6 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและนำเทคโนโลยีพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน
3. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีการพัฒนาด้านทักษะอาชีพให้มีรายได้ในระหว่างเรียน เป็นเก่ง คนดี โดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
4. มีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ชุมชนมีความพึงพอใจต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาการเรียนการสอน

5. วิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนใน องค์การ

**ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ**

การสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำเสนอข้อสรุป การจัดสนทนากลุ่มโดยร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นตรงกัน ให้ปรับจุดเน้นการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ กำหนด ระยะเวลาในการปฏิบัติโครงการและกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยและเข้ากับบริบทของสถานศึกษามีมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นแนวทางในการพัฒนาทั้ง 3 มาตรฐาน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย
 - มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
 - มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

อาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา

2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐาน

ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่าง
ต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

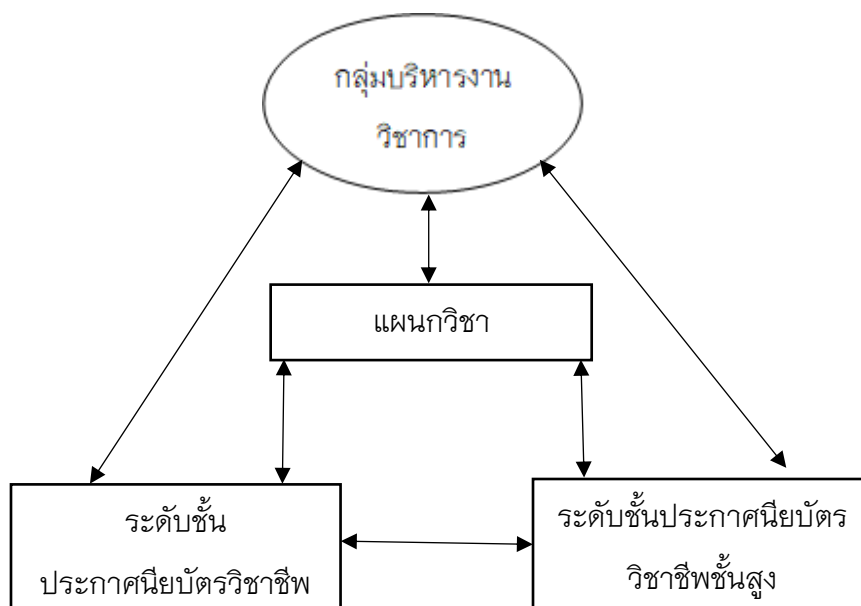
ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันปฏิบัติการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดขั้นตอนรายละเอียดโครงการกิจกรรมอย่างชัดเจนผู้ร่วมวิจัยสามารถนำสู่แผนพัฒนาวิทยาลัยไปสู่การจัดการเรียนรู้และปฏิบัติจริง เป็นการดำเนินการในสภาพของการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งมีผลการปฏิบัติที่สำคัญ ดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

2.1 ผลการจัดโครงสร้างองค์กรสู่การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โครงสร้างองค์กรสู่การพัฒนา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงกันดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการจัดระบบการประสานงานภายในวิทยาลัย โดยการร่วมกันวิเคราะห์การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้แต่ละแผนกมอบหมายภารกิจให้แต่ละคนปฏิบัติว่า ใครมีภารกิจเกี่ยวข้องกันคล้ายกันหรือสัมพันธ์กันมากที่สุด ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในแต่ละแผนกวิชาประสานสัมพันธ์กัน

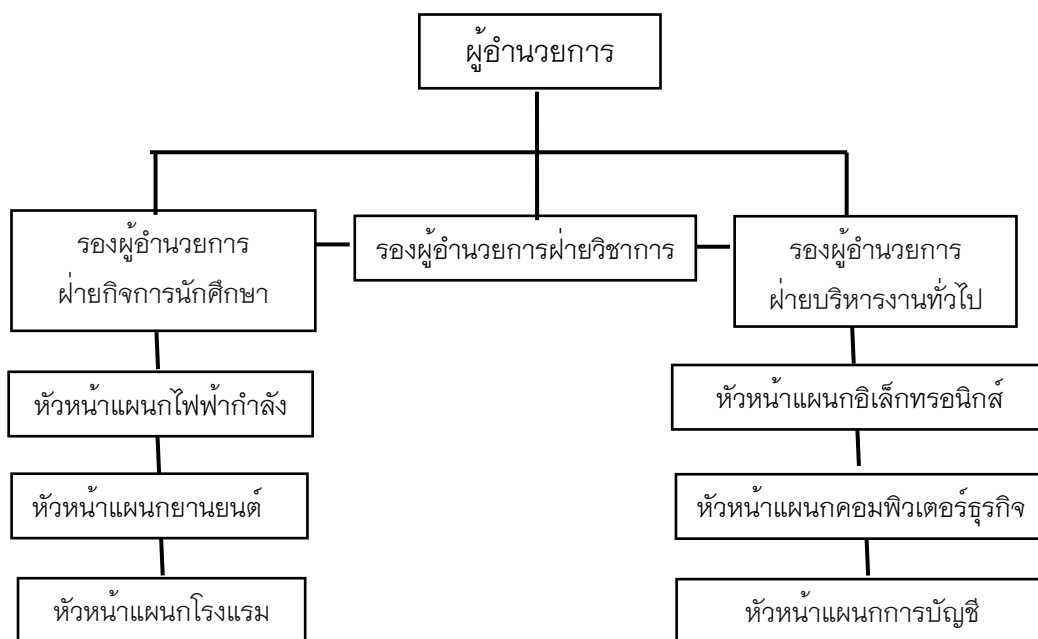
ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 ความสัมพันธ์ของภารกิจระหว่างแผนกวิชาของการบริหาร
การจัดการเรียนวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน

2.1.2 การมอบอำนาจให้บริหารงานวิชาการสั่งการเพื่อลด
ขั้นตอน และความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาร่วมกันของผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการ เพื่อร่วมกันหาแนวทางลดความซ้ำซ้อนในการบริหารสั่งการ โดย
มอบหมายให้แผนกวิชาต่าง ๆ ให้บุคคลดังกล่าวร่วมตรวจสอบ กลั่นกรองและอนุมัติ

2.1.3 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา
วิทยาลัยในทุก ๆ กิจกรรมทั้งร่วมกันออกแบบพัฒนา ปรับปรุงตลอดจนการดำเนินการ
พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแต่
ละแผนกวิชาในชั้นเรียน ทั้งในส่วนของการจัดการเรียนการสอนภายในชั้นเรียน และการ
จัดการเรียนการสอนภายนอกชั้นเรียน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการจัดโครงสร้าง
การบริหารสายงานวิชาการดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 แผนผังการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน

2.1.4 ผลการจัดทีมงานรับผิดชอบในการกำกับติดตามและ
ประเมินผล ประกอบด้วย

2.1.4.1 จัดให้มีการประชุมผู้ร่วมวิจัยทั้งหมด เพื่อชี้แจง
ภารกิจที่เกิดขึ้นที่ต้องดำเนินการในโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เป้าหมายโครงการทั้งสิ้น 9 โครงการ 22 กิจกรรม

2.1.4.2 กำหนดให้ผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกกำกับ
ติดตามและประเมินผลรับผิดชอบการดำเนินการตามโครงการกิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วม
วิจัยทุกคน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป
สำหรับรายชื่อผู้อำนวยการความสะดวกในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีรายละเอียดดัง
แสดงในตาราง 25

1. การออกแบบแนวทางการพัฒนาพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการในการสนทนากลุ่มย่อยครั้งที่ 2
ร่วมกันออกแบบแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน ตามมาตรฐานการ

อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยคำนึงถึงมาตรฐานการอาชีวศึกษาในการพัฒนาเป็นหลัก เพื่อพัฒนาวิทยาลัย มีผลการออกแบบแนวทางการพัฒนางานตาม 3 มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัยในการรับผิดชอบโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐาน	โครงการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1. คุณลักษณะ ของผู้สำเร็จ การศึกษา อาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์	1. โครงการ พัฒนาด้าน ความรู้	1.1 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการประเมินคุณภาพ สถานศึกษา ตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา 1.2 กิจกรรมการอบรมการเขียน แผนธุรกิจ สร้างทักษะการเป็น ผู้ประกอบการใหม่ 1.3 กิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม	นายธวัชชัย ภูพานม นายเฉลิมพล แสงกล้า นางสาววิราวรรณ เชียวพันธ์
	2. โครงการ พัฒนาด้าน ทักษะและการ ประยุกต์ใช้	2.1 กิจกรรมการอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครู และนักเรียน นักศึกษาแกนนำ เพื่อการพัฒนาสู่สถานศึกษา คุณธรรม 2.2 กิจกรรมศูนย์บ่มเพาะ อาชีวศึกษา	นางพิศมัย อาแพงพันธ์ นายจีระศักดิ์ กะตะศิลา นางสาววัชรารณ คำพล
	3. โครงการ พัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	3.1 กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม 3.2 กิจกรรมครูดีศรีเทคโนโลยี 3.3 กิจกรรมคุณธรรมนำชีวิต ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	นายณรงมิตร เคนทวาย นายวรวิทย์ สีคำ นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ นางเย็นฤดี แก้วมุงคุณ

ตาราง 16 (ต่อ)

มาตรฐาน	โครงการ	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2. การจัดการ อาชีวศึกษา	4. โครงการพัฒนา ด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา	4.1 กิจกรรมการจัดการเรียน การสอนออนไลน์ 4.2 กิจกรรมนิเทศนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	นายทรงศักดิ์ ทัดมี นางสาวธัชกร เหมะธูลีน นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์
	5. โครงการพัฒนา ด้านการจัดการ เรียนการสอน อาชีวศึกษา	5.1 กิจกรรมพี่สอนน้อง 5.2 กิจกรรมหนึ่งครู หนึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 5.3 กิจกรรมแข่งทักษะระดับ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ นางรัชฎาพร คุณละ นางสาวธิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง
	6. โครงการพัฒนา ด้านการบริหาร จัดการ	6.1 กิจกรรมพัฒนานุคลากร 6.2 โครงการพัฒนานุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการและการจัดการ เรียนการสอน 6.3 กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ กระบวนการPLC	นางสมัตรา กันทะมา นางสุพัตรา โพธิราช นางสุรีย์ แลนเซย
3. การสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	7. โครงการพัฒนา ด้านการนำ นโยบายสู่การ ปฏิบัติ	7.1 กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญ ประโยชน์ 7.2 กิจกรรมการบริการ วิชาชีพ	นางสาววราภรณ์ บุญศล นางสาวพรทิพย์ภา นามชมพู นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน
	8. โครงการพัฒนา ด้านความร่วมมือ การในสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	8.1 กิจกรรมทักษะศึกษา 8.2 กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือ และเดินทางไกล	นางประภาพัฒน์ ทองระโทก นางสาวสุนิษา โคตรหลง นายนคร มิ่งมิตรวัน
	9. โครงการพัฒนา ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งาน	9.1 กิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่ง นวัตกรรม 9.2 กิจกรรมประกวด สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม	จิตพล ทุมดา นายเหรียญทอง หาระมี นายสมมาตร คำภูแสน

ตาราง 16 การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัย ในการรับผิดชอบโครงการพัฒนาตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน มี 9 โครงการ 22 กิจกรรม ดำเนินงานตาม
โครงการ/กิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวม
ข้อมูลและประสานงานทั่วไป

ตาราง 17 โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1. โครงการพัฒนาด้านความรู้ 1.1 กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการ พัฒนาการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา 1.2 กิจกรรมการอบรมการเขียนแผน ธุรกิจสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่	นายธวัชชัย ภูพานม	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
2. โครงการพัฒนาด้านทักษะและการ ประยุกต์ใช้ 2.1 กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน นักศึกษา แกนนำ เพื่อการพัฒนาสู่สถานศึกษา คุณธรรม 2.2 กิจกรรมศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา	นางพิศมัย อาแพงพันธ์	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
3. โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.2 กิจกรรมนักเรียนดีศรีเทคโนโลยี 3.3 กิจกรรมคุณธรรมนำชีวิตก่อนฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ 4. โครงการพัฒนาด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา 4.1 กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน ในสถานประกอบการ 4.2 กิจกรรมนิเทศนักศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	นายณรงมิตร เคนทวาย นายทรงศักดิ์ ทศมี	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

ตาราง 17 (ต่อ)

โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
5. โครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 5.1 กิจกรรมพี่สอนน้อง 5.2 กิจกรรมหนึ่งครู หนึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 5.3 กิจกรรมแข่งทักษะระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จักรกฤษณ์ เวียงนนท์	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
6. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการ 6.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร 6.2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน 6.3 กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC	นางสาวสมัตรา กันทะมา	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
7. โครงการพัฒนาด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ 7.1 กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ 7.2 กิจกรรมบริการวิชาชีพ	นางสาววรารัตน์ บุญศล	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
8. โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือการในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 8.1 กิจกรรมทักษะศึกษา 8.2 กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือและเดินทางไกล	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563
9. โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย 9.1 กิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่งนวัตกรรม 9.2 กิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมระดับวิทยาลัย 9.3 กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน	นายจิตพล หุมตา	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

ตาราง 17 ตารางโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 (Focus group) มีการออกแบบ 9 โครงการ 22 กิจกรรม เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน โดยการดำเนินการออกแบบกิจกรรม ผู้ร่วมวิจัยสามารถเพิ่มเติมหรือตัดออกจากที่กำหนดได้ตามความเหมาะสมของการพัฒนาเพื่อนำสู่การจัดกิจกรรมตามเป้าหมายคาดหวังที่ตั้งไว้สูงสุด

2. การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัยในการรับผิดชอบโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน

ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันออกแบบการออกแบบแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้วิธีการที่ใช้ในการออกแบบพัฒนาที่หลากหลายในการพัฒนาวิทยาลัย ผู้บริหารสถานศึกษาได้มอบหมายงานและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาวิทยาลัย ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ดังปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัยในการรับผิดชอบโครงการพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสีม่วงแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานที่	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาที่พึงประสงค์	1. โครงการพัฒนาด้านความรู้	นายธวัชชัย ภูพานม นายเฉลิมพล แสงกล้า นางสาววิลาวัณณ เขียวพันธ์
	2. โครงการพัฒนาด้านทักษะและ การประยุกต์ใช้	นางพิศมัย อาแพงพันธ์ นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา นางสาววัชรภรณ์ คำพล
	3. โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง	นายณรงมิตร เคนทวาย นายวรวิทย์ สีคำ นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ นางเย็นฤดี แก้วมุงคุณ
2. การจัดการ อาชีวศึกษา	4. โครงการพัฒนาด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา	นายทรงศักดิ์ ทักมี นางสาวธัชกร เหมะธูลิน นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์
	5. โครงการพัฒนาด้านการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษา	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ นางรัชฎาพร คุณละ นางสาวธิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง
	6. โครงการพัฒนาด้านการบริหาร จัดการ	นางสมัตรา กันทะมา นางสุพัตรา โพธิราช นางสุรีย์ แลนชัย
	7. โครงการพัฒนาด้านการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	นางสาววรภรณ์ บุญศล นางสาวพรทิพย์ภา นามชมพู นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน

ตาราง 18 (ต่อ)

มาตรฐานที่	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การจัดการ อาชีวศึกษา	4. โครงการพัฒนาด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา	นายทรงศักดิ์ ทศมี นางสาวธัชกร เหมะธูลิน นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์
	5. โครงการพัฒนาด้านการจัดการ เรียนการสอนอาชีวศึกษา	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ นางรัชฎาพร คุณละ นางสาวธิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง
	6. โครงการพัฒนาด้านการบริหาร จัดการ	นางสมัตรา กันทะมา นางสุพัตรา โพธิราช นางสุรีย์ แลนชัย
	7. โครงการพัฒนาด้านการนำ นโยบายสู่การปฏิบัติ	นางสาววราภรณ์ บุญศล นางสาวพรทิพย์ภา นามชมพู่ นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน
3 การสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้	8. โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือ การในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	นางประภาพรพัฒน์ ทองกระโทก นางสาวสุนิษา โคตรหลง นายนคร มิ่งมิตรวัน
	9. โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	นายจิตพล หุมดา นายเหรียญทอง หาระมี นายสมมาตร คำภูแสน

จากตาราง 18 การมอบหมายงานผู้ร่วมวิจัย ในการรับผิดชอบโครงการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน มี 9 โครงการ 22 กิจกรรม ดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป

3. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

3.1.1 วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน

3.1.2 ครูและบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา
วิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ

3.1.3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่พัฒนา
และบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมหรือตอบสนองตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนา
สถานศึกษาจากการประกันคุณภาพ

3.1.4 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีที่ไป
พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.1.5 ครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงใน
การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.6 สถานศึกษามีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายใน
และการประเมินภายนอกจาก สมศ. อยู่ในระดับต้องปรับปรุงในงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์
นวัตกรรม

3.2 การศึกษาปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

3.2.1 ครูและบุคลากรบางส่วนยังขาดความเข้าใจในการพัฒนา
งานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษากระบวนการ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตาม
สาขางาน

3.2.2 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อ
พัฒนากระบวนการ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน

3.2.3 ครูขาดทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและระบบ
สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และเก็บรวบรวมชิ้นงานของผู้เรียน เพื่อสะดวกใน
การค้นหาข้อมูลและการนำชิ้นงานไปใช้ได้จริง

3.2.4 ครูต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านปลูกฝัง
คุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะและทักษะวิชาชีพแก่ตนเองและผู้เรียน

3.2.5 ครูขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย

เทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เรียงลำดับตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และเรียงลำดับตาม องค์ประกอบการพัฒนา
ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

1.2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึง

ประสงค์

1.3 การจัดการอาชีวศึกษา

2. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประกอบด้วย

2.1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

2.2 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

2.4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

3.2 การสนทนากลุ่มครั้งที่ 2

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 2 และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้นำข้อสรุปการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group
Discussion) ร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนากำหนดกิจกรรมและโครงการในการพัฒนา
ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

วันศุกร์วันที่ 16 พฤษภาคม 2563 เวลา 14.30 น. สถานที่ห้อง
ประชุมข้างหลังภาพ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

ประเด็นในการสนทนาร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษาพัฒนางานทั้ง 3 มาตรฐาน ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเอาแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เสนอต่อที่ประชุมเพื่อร่วมวิเคราะห์หัตถ์นี้ชี้วัดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาในการพัฒนาวิทยาลัย โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วร่วมกันกำหนดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ ตามลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการพัฒนา

ตาราง 19

ตาราง 19 ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาการพัฒนาวิทยาลัย โดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐาน การอาชีวศึกษา	ตัวชี้วัดตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา การพัฒนาวิทยาลัย
1. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย
2. คุณลักษณะของผู้สำเร็จ การศึกษอาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์	1. ด้านความรู้ 2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. การจัดการอาชีวศึกษา	1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3. ด้านการบริหารจัดการ 4. ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ

ตาราง 19 หลังจากผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญการ
พัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ นำตัวชี้วัดทั้ง 3 มาตรฐาน มาร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรม ผลการ
ดำเนินการประชุมอภิปรายร่วมกันของคณะผู้ร่วมวิจัย

ตาราง 20 ดัชนีชี้วัดการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาโดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
1. การเรียนรู้และ ปฏิบัติงานเป็นทีม	1. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ของวิทยาลัย 2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3. เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาท หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาโดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
	5. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ
2. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัด ฐานร่วมกัน	1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน
	2. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งองค์กร
	3. มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้
	4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย
	5. การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง
	6. การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน
3.การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงาน	1. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์
	2. การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน
	3. การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู
	4. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ
	5. การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น
	6. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาโดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. โครงสร้าง สนับสนุนชุมชนแห่ง การเรียนรู้	1. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่ ผู้เรียน
	2. การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา
	3. การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	4. การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทางวิชาชีพของครูและ นักเรียน
	5. การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบ ประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง
	6. การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนและผู้เรียน
	7. การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงาน ร่วมกัน
	8. การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น
	9. จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
	10. การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการ สังเกตการจัดการเรียนการสอน
5. การเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	1. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
	2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่ง การเกื้อหนุนและเอื้ออาทร
	3. การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยน ความคิดอย่างสร้างสรรค์
	4. การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อน เชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ
	5. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครู สามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ดัชนีชี้วัดการพัฒนาโดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
6. ภาวะผู้นำ ที่มีส่วนร่วม	1. การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง
	2. การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี ที่สุดได้ด้วยตนเอง
	3. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำรวมเพื่อปรับเปลี่ยน กระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ
	4. การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน
	5. การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม

ตาราง 20 หลังจากผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญการพัฒนางานโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน และนำตัวชี้วัดทั้ง 6 องค์ประกอบ มาร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนากิจกรรม ผลการดำเนินการประชุมอภิปรายร่วมกันของคณะผู้ร่วมวิจัย

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย โดยการกำหนดเป้าหมายการทำกิจกรรมที่ชัดเจนสามารถสรุปแนวคิดเพื่อแก้ปัญหาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในการพัฒนางานที่ต้องร่วมกันแก้ปัญหาการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นต่อลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้ 1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 3) การจัดการอาชีวศึกษา ดังการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาพัฒนาการจัดการเรียนรู้สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่

หลากหลาย

3. ครูมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม

สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้เกิดการยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยสรุปได้ ดังนี้

“...ครูต้องพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้เรียนสนุกกับการเรียนรู้ ได้ลงมือทำด้วยตนเอง ลองผิดลองถูก ร่วมกับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน สะท้อนผลการทำงานร่วมกัน คิดวิเคราะห์การเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา)

“...ครูต้องพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพ ครูควรเตรียมตัว เตรียมแผนการเรียนรู้ตามสมรรถนะรายวิชา โดยมีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ และพร้อมสำหรับการแข่งขันทักษะวิชาการและทักษะวิชาชีพ สร้างความตระหนักกับผู้เรียนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา)

“...การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย กล้าแสดงออก กล้าสอบถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความหลากหลายในการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้ มีความรู้สึกท้าทาย สนุกสนานกับการเรียน มากกว่าการบังคับ...”

(หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม)

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้ร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

1. สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาให้มีความรู้ตามสมรรถนะวิชาชีพ

2. ผู้เรียนมีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ
อาชีวศึกษา

3. ครูต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เป็นต้นแบบที่ดีมีความ
ยุติธรรม

4. ครูต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้สำเร็จการศึกษามี
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังการนำเสนอความ
คิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยดังนี้

“...การเป็นครูที่ดีนั้น ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีคุณธรรม
จริยธรรม และเสียสละเพื่อลูกศิษย์ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ครูและบุคลากรทุกฝ่ายต้องปฏิบัติ
ตนเป็นแบบอย่างที่ดี จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมกับทุก
สมรรถนะการเรียนรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพตามสาขางานเพื่อส่งผลให้
เกิดความสำเร็จต่อการประกอบอาชีพและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาในการใช้
ในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา...”
(ผู้อำนวยการวิทยาลัย)

“...การประกอบอาชีพครูนั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ สิ่งที่คุณครูทุก
คนควรมีอยู่ในตัวนอกจาก คุณธรรม จริยธรรม แล้วยังต้องมีความรู้ ความอดทน มี
กระบวนการถ่ายทอดทักษะความรู้ให้กับนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ตามความต้องการของตลาดแรงงาน อย่างที่กล่าวว่า อาชีวศึกษา สร้างคน สร้างชาติ ...”
(รองผู้อำนวยการวิชาการ)

“...วิทยาลัยเรามีการเตรียมความพร้อมให้กับผู้สำเร็จ
การศึกษาในการทดสอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเป็นเครื่องการันตี
ว่าทุกคนมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ...”
(หัวหน้าแผนกไฟฟ้ากำลัง)

มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา ความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยสรุปได้
ดังนี้

1. สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่
กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. ครูพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. สถานศึกษามีการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด
5. มีกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลสำหรับผู้ทำดี ดังความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัย ดังนี้

“...วิทยาลัยต้องมีความพร้อมในการการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อจัดการเรียนการสอนในแต่ละสาขางานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงมีประสบการณ์ในการทำงานจริง...”

(หัวหน้าฝ่ายวิชาการ)

“...ปัจจุบันครูจะสอนในแบบเดิม ๆ ไม่ได้แล้วต้องปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ครูเป็นเพียงผู้สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ด้วยวิธีการที่น่าสนใจไม่น่าเบื่อหน่าย ช้าชาก มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(หัวหน้าแผนกการโรงแรม)

“...ครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้ครบทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้และประกอบอาชีพในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ ครูควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาการของผู้เรียน...”

(หัวหน้าฝ่ายกิจกรรม)

3.3 การสนทนากลุ่มครั้งที่ 3

3.1 ระยะเวลาในการดำเนินการ ในวันที่ 21 - 22 เดือน พฤษภาคม 2563

3.2 สถานที่ ห้องประชุมอุดมภรณ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.3 ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ครูและบุคลากรที่เป็นตัวแทนแผนกวิชา และผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลชุดเดิมกับการประชุมในครั้งที่ 1

3.4 ประเด็นในการสนทนากลุ่มมีดังนี้

3.4.1 ดัชนีชี้วัดที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุถึงการพัฒนาวิทยาลัย เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งระดับบุคคล ระดับแผนก และระดับวิทยาลัยจะใช้วิธีการอย่างไรและ กำหนดกิจกรรมอะไรบ้าง

3.4.2 ผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อใช้เป็นหลักจาก 3 มาตรฐาน 9 ตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการพัฒนาที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารมาให้ผู้ร่วม วิจัยออกแบบโครงการกิจกรรมด้วยวิธีการพัฒนาวิทยาลัยได้ 6 วิธี ดังนี้ 1) การศึกษา ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติจริง 5) การประชุม เชิงปฏิบัติการ 6) การประชุมกลุ่มย่อย

4. การกำหนดปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ตามแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรมและการ ดำเนินการโดยกำหนดปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ตามลำดับขั้นตอนดังแสดงในตาราง 21

ตาราง 21 ปฏิทินวงรอบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

วัน เดือน ปี	โครงการกิจกรรม	การดำเนินการ
1 กุมภาพันธ์ 2563 ถึง 21 มีนาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 1 (Planning) การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาตาม องค์ประกอบที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็น วิทยากรจากบุคลากรภายในวิทยาลัย และเชิญวิทยากรภายนอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน
24 มีนาคม 2563 ถึง 1 กรกฎาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 2 (Action) พัฒนางานโครงการ/กิจกรรมตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา และ และตัวชี้วัดทั้ง 6 องค์ประกอบ	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันตามโครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
24 มีนาคม 2563 ถึงกรกฎาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 3 (Observation) สังเกตการณ์	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน สังเกตการณ์กับสิ่งที่เกิดขึ้น ตั้งคำถามกับสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวบรวมข้อมูลมุ่งเน้นคำถามใน ขั้นตอนที่เกิดขึ้น และเปิดให้มี ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
กรกฎาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 1 ขั้นที่ 4 (Reflection) สะท้อนผล โครงการกิจกรรมพัฒนาวิทยาลัย เทคโนโลยีสว่านแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ	จัดสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) เพื่อพิจารณาโครงการ กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายและ โครงการและที่ต้องปรับปรุงพัฒนา

ตาราง 21 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	โครงการกิจกรรม	การดำเนินการ
สิงหาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 1 (Re-Planning) การสะท้อนผลการดำเนินงานการพัฒนาวิทยาลัย ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	จัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะคงสภาพดำเนินการต่อไปเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโครงการที่ต้องปรับปรุงพัฒนา
สิงหาคม 2563 ถึง กันยายน 2563	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 2 (Re-Action) นำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติ โดยขยายจำนวนเป้าหมาย กิจกรรมให้กว้างกว่าเดิม	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการร่วมกันตามโครงการกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สิงหาคม 2563 ถึง ตุลาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 3 (Re-Observation) สังเกตการณ์ ติดตามการปฏิบัติ กิจกรรมที่กำหนดไว้	เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัย ขัดขวางการดำเนินงานนักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitive)
ตุลาคม 2563	วิจัยวงรอบที่ 2 ขั้นที่ 4 (Re-Reflection) การสะท้อนผล โครงการกิจกรรมการพัฒนาตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา และ ตัวชี้วัดทั้ง 6 องค์ประกอบ	ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน สรุปผลที่ได้จากการดำเนินโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ตาราง 21 วงรอบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) โดยกำหนด 2 วงรอบ ในส่วนของการกำหนดวันเวลาเป็นการกำหนดพอสังเขป อาจมีการเปลี่ยนแปลง พัฒนาหรือเพิ่มเติมการปฏิบัติการแต่ละวงรอบขององค์ประกอบซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ร่วมวิจัยทราบพร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติตามปฏิทินมี

ความสะดวกและคำนึงถึงประสิทธิภาพของการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

5. แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยและร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางการออกแบบพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 มาตรฐาน โดยออกแบบแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน

กิจกรรมที่	มาตรฐาน	แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย
1	การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	1. ระดมแนวคิดในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 2. ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันอภิปรายนำเสนอแนวคิดและออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3. สรุปความรู้ที่ได้จากการร่วมกันอภิปรายนำเสนอแนวคิดและออกแบบกิจกรรมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
2	คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์	1. ประชุมชี้แจงจุดประสงค์การพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเองในการเป็นแบบอย่าง 3. ร่วมกันระดมความคิดออกแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 4. ประชุมนำเสนอผลการเลือกรูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ สำหรับนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

ตาราง 22 (ต่อ)

กิจกรรมที่	มาตรฐาน	แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย
3	การจัดการ อาชีวศึกษา	1. ประชุมแจ้งจุดประสงค์การจัดกิจกรรม 2. แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มค้นคว้าหาความรู้จาก เอกสารความรู้ 3. นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 4. ร่วมกันออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนางานตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา

จากตาราง 22 การพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันออกแบบแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ร่วมกันได้ระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา รวมทั้งการเพิ่มหรือลดจำนวนกิจกรรมในโครงการ ครูผู้รับผิดชอบในโครงการกิจกรรมเปลี่ยนหรือเพิ่มลดกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางการออกแบบพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบโดยออกแบบแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสว่างแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ทั้ง 6 องค์ประกอบ

กิจกรรมที่	หน่วยที่	แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย
1	การเรียนรู้และ ปฏิบัติงานเป็นทีม	- ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ - ผู้รับการพัฒนางานที่มอบหมายเป็นรายบุคคลมีการประชุมออนไลน์ ผ่านระบบ ZOOM - สรุปแนวคิดโดยการอภิปรายเลือกการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเป็นทีมที่เหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน (รวมเวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ทั้งสิ้น 2 สัปดาห์หลังเลิกงาน)
2	การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัด ฐานร่วมกัน	- ประชุมแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ แบ่งกลุ่มผู้ร่วมวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม - แต่ละกลุ่มเลือกวิธีการนำเสนอการจัดการเรียนรู้ตามความหมายการมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันและประโยชน์ของการมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน - ประชุมนำเสนอผลการเลือกรูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามการมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (ใช้เวลา 3 ชั่วโมง)
3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน	- ระดมแนวคิดในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน - ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันอภิปรายนำเสนอแนวคิดและออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน - สรุปความรู้ที่ได้จากการร่วมกันอภิปรายนำเสนอแนวคิดและออกแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

กิจกรรมที่	หน่วยที่	แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย
4	โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้	- ชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมกลุ่มเรื่องการพัฒนาโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - แบ่งกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัย 4 กลุ่ม ดังนี้ ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 กลุ่ม ลักษณะของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 กลุ่ม - แต่ละกลุ่มค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารความรู้ (ดำเนินการประมาณ 30 นาที) - นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ดำเนินการ 2 ชั่วโมง) - ร่วมกันออกแบบโครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนา
5	การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	- วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง - ผู้รับการพัฒนาร่วมกันกิจกรรมที่จัดในชั้นเรียนของตนเอง ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมกันปรับปรุงแก้ไข - ประชุมนำเสนอผลการเลือกรูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคต่าง ๆ สำหรับนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แผนสมรรถนะสำหรับผู้เรียน
6	ภาวะผู้นำที่มีส่วนรวม	- ประชุมชี้แจงจุดประสงค์การจัดกิจกรรม - แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม อภิปรายแสดงความคิดเห็นดังนี้ - กลุ่มที่ 1 ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีส่วนรวม - กลุ่มที่ 2 ลักษณะของภาวะผู้นำที่มีส่วนรวม - กลุ่มที่ 3 ผลที่เกิดจากการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน - ร่วมกันออกแบบโครงการกิจกรรมเพื่อการพัฒนา (ดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

จากตาราง 23 แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันออกแบบแนวทางการพัฒนาด้วย

วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ร่วมกันระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา รวมทั้งการเพิ่มหรือลดจำนวนกิจกรรมในโครงการ ครูผู้รับผิดชอบในโครงการกิจกรรมเปลี่ยนหรือเพิ่มลดกิจกรรมการดำเนินการพัฒนาได้ตามความเหมาะสม

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop)

การดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน ออกแบบรายละเอียดของโครงการที่ผู้วิจัยใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประเด็นสำคัญจะได้ออกมาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ คือ จุดมุ่งหมายของการพัฒนา ดังนี้ชีวิตความสำเร็จ และเป้าหมายของการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งก่อนที่จะจัดทำรายละเอียดของโครงการดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 นำผลการวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis) ผลการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เสนอต่อสมาชิกผู้ร่วมวิจัยเพื่อปรับลดเพิ่มกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยรับทราบและให้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

5.2 จัดตั้งทีมงานที่จะร่วมประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งทีมงานชุดนี้ประกอบด้วย ผู้วิจัยจำแนกตามแผนกวิชา ตามรายชื่อดังแสดงตาราง 24

ตาราง 24 รายชื่อผู้ร่วมวิจัยแบ่งจำแนกตามแผนกวิชา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	แผนก
1	นายณรงมิตร เคนทวาย	ครูผู้สอน	ยานยนต์
2	นายอุทิศ อัมปมาตา	ครูผู้สอน	ยานยนต์
3	นายสมมาตร คำภูแสน	ครูผู้สอน	ยานยนต์
4	นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ	ครูผู้สอน	ยานยนต์
5	นายวรวิทย์ สี่คำ	ครูผู้สอน	ยานยนต์
6	นายไพฑูรย์ แมตคำ	ครูผู้สอน	ไฟฟ้ากำลัง
7	นายเหรียญทอง ทาระมี	ครูผู้สอน	ไฟฟ้ากำลัง
8	นายจิตพล หุมดา	ครูผู้สอน	ไฟฟ้ากำลัง

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	แผนก
9	นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์	ครูผู้สอน	ไฟฟ้ากำลัง
10	นายปัญญา สุริยะจันทร์	ครูผู้สอน	อิเล็กทรอนิกส์
11	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์	ครูผู้สอน	อิเล็กทรอนิกส์
12	นายธวัชชัย ภูพานม	ครูผู้สอน	อิเล็กทรอนิกส์
13	นางสาวทิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง	ครูผู้สอน	การโรงแรม
14	นางสาวพรทิพย์ภา นามชมภู	ครูผู้สอน	การโรงแรม
15	นางสาววิราวรรณ เขียวพันธ์	ครูผู้สอน	การโรงแรม
16	นายสยาม นวนอาสา	ครูผู้สอน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
17	นายนคร มิ่งมิตรวัน	ครูผู้สอน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
18	นายจีระศักดิ์ กะตะศิลา	ครูผู้สอน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
19	นายสมชาย วงษ์โสภา	ครูผู้สอน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
20	นางสาวสุนิษา โคตรหลง	ครูผู้สอน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
21	นางสุพัตรา โพธิราช	ครูผู้สอน	การบัญชี

ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันออกแบบโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ

ผู้วิจัยประชุมเชิงปฏิบัติการ ออกแบบโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ได้
วิเคราะห์โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

**6. ออกแบบเครื่องมือประเมินโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้เครื่องมือการประเมินดังต่อไปนี้**

6.1 แบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประเมิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและองค์ประกอบตัวบ่งชี้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.2 แบบสอบถามผู้ร่วมวิจัยการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการกิจกรรมเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

6.3 แบบสัมภาษณ์ครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.4 แบบสังเกตพฤติกรรมครูบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รวบรวมโครงการทั้งหมดมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดิน เพื่อพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มอบให้ครูหัวหน้าแผนกวิชาและครูประจำแผนกวิชา เพื่อใช้เป็นคู่มือในการดำเนินกิจกรรมต่อไป ดังแสดงรายละเอียดของโครงการให้ดำเนินการในขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อออกแบบแนวทางวิธีการพัฒนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการรายละเอียดโครงการต่าง ๆ มีดังภาคผนวก จ

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน

2. ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับบริบทในดำเนินงานของวิทยาลัย

4. ครูต้องมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเป็นผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละสาขางาน

5. ครูมีทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมปรึกษาหารือ เพื่อรู้ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และมีการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ครูต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ออกแบบที่หลากหลายตามสาขางาน

7. การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการมีส่วนร่วมกันทั้งระบบและมีแนวทางการพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

หลังจากผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือในการประเมินการพัฒนางานตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษาการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือประเมิน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ร่วมวิจัย ได้มอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการกำกับติดตามและประเมินผล รับผิดชอบการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคน

ผู้วิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป ดังมีรายชื่อ ผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับติดตามและประเมินผลโครงการ ดังตาราง 25

ตาราง 25 รายชื่อผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับติดตามและประเมินผลโครงการ

โครงการ	ผู้อำนวยความสะดวก	หมายเหตุ
1. โครงการพัฒนาด้านความรู้	นายธวัชชัย ภูพานม นายเฉลิมพล แสงกล้า นางสาววิลาวรรณ เขียวพันธ์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
2. โครงการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	นางพิศมัย อาแพงพันธ์ นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา นางสาววัชรภรณ์ คำพล	รองผู้อำนวยการฝ่าย กิจการนักศึกษา
3. โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	นายณรงมิตร เคนทวาย นายวรวิทย์ สีคำ นายกิตติพงษ์ อุโนวิเศษ นางเย็นฤดี แก้วมุงคุณ	หัวหน้าฝ่ายปกครอง
4. โครงการพัฒนาด้านหลักสูตร อาชีวศึกษา	นายทรงศักดิ์ ทัตมี นางสาวรัชกร เหมะธูลิน นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์	หัวหน้างานหลักสูตร

ตาราง 25 (ต่อ)

โครงการ	ผู้อำนวยการความสะดวก	หมายเหตุ
5. โครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ นางรัชฎาพร คุณละ นางสาวธิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและนโยบาย
6. โครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	นางสมิตรา กันทะมา นางสุพัตรา โพธิราช นางสุรีย์ แลนชัย	หัวหน้าฝ่ายธุรการ
7. โครงการพัฒนาการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	นางสาววราภรณ์ บุญศล นางสาวพรทิพย์ภา นามชมพู นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน	รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนงานและนโยบาย
8. โครงการพัฒนาความร่วมมือการในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก นางสาวสุนิษา โคตรหลง นายนคร มิ่งมิตรวัน	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
9. โครงการพัฒนาคุณธรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัย	จิตพล หุมดา นายเหรียญทอง หาระมี นายสมมาตร คำภูแสน	หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่

จากตาราง 25 ผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกกำกับติดตามและประเมินผลโครงการ โดยกำหนดให้รับผิดชอบการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมร่วมกันของผู้ร่วมวิจัยทุกคน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานทั่วไป

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)

ในการดำเนินการวิจัยพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดำเนินการไปตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนและการร่วมมือด้วยดีจากผู้ร่วมวิจัยและผู้อำนวยการสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการวิจัยดำเนินการไปด้วยกันคือการนิเทศการกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ผู้วิจัยเสนอผลการสังเกตและประเมินผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ผลการกำหนดรูปแบบของการกำกับติดตามและประเมินผล เนื่องจากโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีระยะเวลาดำเนินการใกล้เคียงและคาบเกี่ยวกัน ดังนั้นเพื่อให้การกำกับติดตามและประเมินผล

ดำเนินงานในครั้งนี้สามารถดำเนินการได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลอยู่ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างดำเนินการ และระยะที่ 2 หลังดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งได้แก่ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ร่วมวิจัยที่เป็นตัวแทนจากทุกกลุ่มและผู้วิจัย

2. ผลการกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในครั้งนี้ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการกำกับติดตามและประเมินผลดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ผู้วิจัยจัดทำคู่มือเพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรใช้ในการกำกับและติดตาม สามารถจดบันทึกภาคสนาม (Field note) เป็นการบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยที่แสดงออกต่อการดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการวิทยาลัยในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการรวมเอาความคิดเห็น ความประทับใจและแปลความหมายของผู้บันทึกในประเด็นที่ต้องการศึกษาด้วย

2.2 การใช้เครื่องมือประเมิน ได้แก่ วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมวิจัยได้ออกแบบพัฒนาขึ้นดังต่อไปนี้

2.2.1 การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยและคณะร่วมกันจัดทำขึ้นและกิจกรรมในการสังเกตที่คณะผู้กำกับติดตามและประเมินผลการใช้ คือ การสังเกต การซักถาม และการจดบันทึก

2.2.2 การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการเมื่อต้องการเปรียบเทียบหรือตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากผู้ร่วมวิจัยและใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการในกรณีที่ต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งที่ไม่อาจเข้าใจได้ด้วยวิธีการสังเกต

2.2.3 การสอบถาม เป็นการใช้เครื่องมือแบบประเมินที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 การสรุปผลการปฏิบัติการในการประเมินผลงาน

2.4 ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลงานในการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ตกลงร่วมกันว่าจะใช้วิธีการประเมินความพึงพอใจ ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่ในการประเมินนั้น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดไว้แล้วในรายละเอียดโครงการสำหรับเกณฑ์ในการประเมินความพึงพอใจนั้นพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้น ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และเป็นไปตามดัชนีชี้วัดที่กำหนดเพียงใด การผ่านเกณฑ์จะชี้ชัดที่เป็นเสียงส่วนใหญ่ของคณะผู้ประเมิน

4. ผลการสังเกตและประเมินผลที่เกิดขึ้น จากการที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันกำหนดรูปแบบและวิธีการในการสังเกตและประเมินผล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการสังเกตและประเมินผลตามที่กำหนดซึ่งปรากฏผล ดังรายละเอียดที่น่าเสนอเป็นรายละเอียดโครงการดังต่อไปนี้

4.1 ผลการสังเกตและประเมินผลโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.1.1 ในระหว่างดำเนินการโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระหว่างการดำเนินการนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

4.1.1.1 บันทึกภาคสนาม (field note) ซึ่งเป็นการจดบันทึกเกี่ยวกับความคิดเห็นและพฤติกรรมสำคัญที่คณะทำงานบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน แสดงออกในระหว่างดำเนินกิจกรรมเพื่อประกอบการประเมินผลสำเร็จของโครงการ ซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลังจากปฏิบัติกิจกรรมเชิงวิชาการในวันที่ 25 มิถุนายน 2563 บริเวณห้องอาหารระเปียงเทคโนโลยีพร้อมรับประทานอาหารว่างร่วมพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง ผู้ร่วมวิจัยในกลุ่มหัวหน้าแผนกวิชาและรองผู้อำนวยการ นั่งสนทนาหลังเลิกงาน มีบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีความคิดเห็นดังนี้

“...การทำงานร่วมกับน้องใหม่ ๆ ก็สนุกดี เพราะเราต้องพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยีให้ทันเขาและต้องคอยสอนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานในฐานะรุ่นพี่ให้น้อง ๆ เพราะทุกคนต้องทำงานร่วมกันและสิ่งสำคัญต้องให้เกียรติกับทุกคนจะได้สบายใจและมีความสุขกับการทำงาน...”

(หัวหน้าแผนกไฟฟ้ากำลัง)

“...การที่เราแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพบปะพูดคุยกันบ่อย ๆ แบบนี้ก็ดีเพราะทำให้หลาย ๆ คนที่ไม่ค่อยเข้าใจในงานเริ่มเข้าใจและกล้าพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและกล้าถามคำถาม คำขอบคุณกันมากขึ้นทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานและสบายใจและมีความสุขร่วมกัน...”

(หัวหน้าแผนกสามัญ)

“...การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของทุกคนในช่วงเย็นที่เราจะมาสรุปงานกันในแต่ละวัน และพูดคุยกันว่าวันพรุ่งนี้เราจะทำอะไรกันทำให้สมาชิกทุกคนมีความสุขและสบายใจในการทำงานเป็นทีมและพร้อมพัฒนางานร่วมกัน...”

(หัวหน้าแผนกยานยนต์)

“...การนิเทศและสังเกตการสอนเป็นการสะท้อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูก็จริง แต่บางครั้งเสียงสะท้อนจากเด็ก ๆ ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน เสียงหัวเราะ เสียงตอบคำถาม แววดา สนิทจริงจึงในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนก็เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนการสอนรู้สึกว่าเป็นเด็ก ๆ มีความสุขในการเรียนดีกว่าการนิเทศคะ...”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ)

4.1.1.2 สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของครู เป็นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ในลักษณะการเข้าร่วมอย่างสมบูรณ์ (Complete observation) ทำการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรก่อนที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะสิ้นสุดลง การสังเกตครั้งนี้ดำเนินการโดยหัวหน้าแผนกวิชาที่รับผิดชอบอำนวยความสะดวกของโครงการ และผู้ร่วมวิจัยจำนวน 3 คน ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสอดคล้องผลการสังเกตในครั้งนี้ ใช้สูตร Scott (วิเชียร เกตุสิงห์, 2530) ดังนี้

$$\Pi = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e}$$

เมื่อ Π แทน ดัชนีความสอดคล้อง

P_o แทน ความแตกต่างระหว่าง 1.0 กับผลรวมของสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างผู้สังเกต

P_e แทน ผลบวกของกำลังสองของค่าสัดส่วนของคะแนน จากลักษณะที่สังเกตได้สูงสุดกับค่าสูงรองลงมาโดยเลือกจากผลการสังเกตของคนใดคนหนึ่งก็ได้

ผลจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรระหว่างการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปได้ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงความสอดคล้องผลการสังเกตพฤติกรรมของครูในโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ผู้สังเกต 3		ความแตกต่างระหว่างสัดส่วน
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
1. ครูมีส่วนร่วมในการทำคู่มือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	5	0.06	5	0.06	4	0.05	0.01
2. การจัดทำคู่มือเสร็จทันตามเวลา	5	0.06	5	0.06	5	0.06	0.00

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ผู้สังเกต 3		ความแตกต่างระหว่างสัดส่วน
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
3. มีการใช้คู่มือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4	0.05	4	0.05	4	0.05	0.00
4. ครูสนใจเข้าใจรับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	5	0.06	5	0.06	3	0.04	0.02
5. ครูมีความรู้ความเข้าใจการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4	0.05	4	0.05	3	0.04	0.01
6. ครูมีความเข้าใจภาวะผู้นำที่มีส่วนรวม	5	0.06	4	0.05	4	0.05	0.01
7. ครูมีความเข้าใจการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4	0.05	4	0.05	5	0.06	0.01
8. ครูมีความเข้าใจโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	5	0.06	4	0.05	4	0.05	0.01
9. ครูมีความเข้าใจมีวิสัยทัศน์/ค่านิยม/และบรรทัดฐานร่วมกัน	4	0.05	3	0.04	4	0.05	0.01

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการสังเกต	ผู้สังเกต 1		ผู้สังเกต 2		ผู้สังเกต 3		ความแตกต่างระหว่างสัดส่วน
	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	คะแนน	สัดส่วน	
10. ครูมีความเข้าใจการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม	5	0.06	4	0.05	5	0.06	0.01
11. ครูมีความเข้าใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน	4	0.05	4	0.05	4	0.05	0.00
12. ครูสนใจและรวมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอ	4	0.05	4	0.05	4	0.05	0.00
13. การดำเนินงานกิจกรรมดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา	5	0.06	5	0.06	5	0.06	0.00
14. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีบรรยากาศแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานที่ดี	4	0.05	4	0.05	4	0.05	0.00
15. ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	5	0.06	3	0.04	4	0.05	0.01
16. นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการทำกิจกรรม	5	0.06	3	0.04	4	0.05	0.01
รวม	73	0.95	66	0.81	65	0.82	0.11

จากข้อมูลตาราง 26 ข้างต้น

$$\text{ค่า } P_o = 1 - 0.11 = 0.89$$

$$Pe = (0.06) + (0.05) = 0.04 + 0.03 = 0.006$$

เมื่อแทนค่าข้อมูลจากตารางในสูตรข้างต้นนั้นแล้วจะได้ค่าความสอดคล้องของผลการสังเกตดังนี้

$$\pi = \frac{P'_o - P_e}{1 - P_e}$$

$$\pi = 0.88$$

ดังนั้น ความสอดคล้องของผลการสังเกตครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.86 นั่นคือการสังเกตครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ = 0.88

4.1.2 หลังการดำเนินการ

เมื่อการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ทำการประเมินผลสำเร็จของโครงการอีกครั้งด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

4.1.2.1 ผลการสอบถามการดำเนินงาน เป็นการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อสิ่งที่ได้ปฏิบัติและได้พบเห็นจากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งตัวแทนกลุ่มได้มาจากการเจาะจงรวมทั้งสิ้น 34 คน ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ตามรายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
1. เอกสารการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณภาพ	4.70	.62	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.52	.74	มากที่สุด
3. มีการพบปะพูดคุยกันสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างหลากหลาย	4.73	.66	มากที่สุด
4. ครูร่วมกันพัฒนาตนเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาวิทยาลัยอย่างหลากหลาย	4.94	.34	มากที่สุด
5. เพื่อนครูร่วมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น	4.94	.23	มากที่สุด
6. มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ	4.50	.56	มากที่สุด
7. มีการร่วมกันใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ	4.08	.96	มาก
8. พยายามสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อใช้จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน	4.44	.70	มาก
9. ครูมีวิสัยทัศน์/ค่านิยม/และบรรทัดฐานร่วมกัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์	3.94	.64	มาก
10. ครูที่บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.32	.47	มาก
รวม	4.51	.59	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งที่ได้ปฏิบัติจากการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 รายการ คือ ครูร่วมกันพัฒนาตนเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาวิทยาลัยอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.94$) รองลงมาคือ เพื่อนครูร่วมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ($\bar{X} = 4.94$) มีการพบปะพูดคุยกันสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.73$) เอกสารการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.70$) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.52$) มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.5$) ครูมีวิสัยทัศน์/ค่านิยม/และบรรทัดฐานร่วมกัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.94$) และองค์ประกอบที่มีระดับมาก จำนวน 3 รายการเรียงตามลำดับดังนี้ พยายามสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อใช้จัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$) ครูที่บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.32$) มีการร่วมกันใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.08$)

4.1.2.2 ผลการประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หลังการดำเนินการโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นประเมิน

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้			
1.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.82	0.79	ปานกลาง
1.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	3.70	0.71	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.76	0.05	ปานกลาง
มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์			
2.1 ด้านความรู้	4.23	0.43	มาก
2.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้	4.17	0.52	มาก
2.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.29	0.46	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.06	มาก
มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา			
3.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา	4.23	0.54	มาก
3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา	4.17	0.53	มาก
3.3 ด้านการบริหารจัดการ	4.29	0.52	มาก
3.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.08	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.52	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งสิ้น	4.06	0.48	มาก

จากตาราง 28 การประเมินผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามตัวชี้วัดมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ประเมินรายด้านพบว่า มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.06$) และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6
องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม			
1. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนรวมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย	4.26	0.61	มาก
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.64	มาก
3. เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนรวมในการพัฒนาวิชาชีพ	3.88	0.66	มาก
4. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด	4.14	0.65	มาก
5. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.23	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	0.61	มาก
องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน			
1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน	4.64	0.59	มากที่สุด
2. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งองค์กร	4.14	0.60	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
3. มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้	4.17	0.57	มาก
4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย	4.11	0.64	มาก
5. การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง	4.08	0.62	มาก
6. การกำหนดเป้าประสงค์รวมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน	4.17	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.60	มาก
องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน			
1. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์	4.17	0.62	มาก
2. การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.72	มาก
3. การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู	4.14	0.65	มาก
4. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ	4.32	0.58	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น	4.23	0.60	มาก
6. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ	4.82	0.38	มากที่สุด
7. การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาปรับปรุง	4.32	0.53	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
8. การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน	4.11	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.59	มาก
องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้			
1. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน	3.97	0.67	มาก
2. การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.20	0.59	มาก
3. การจัดโครงสร้างระบบการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.32	0.58	มาก
4. การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกทางวิชาชีพของครูและนักเรียน	3.91	0.79	มาก
5. การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข	4.32	0.53	มาก
6. การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอนเพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน	4.11	0.64	มาก
7. การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน	4.73	0.44	มากที่สุด
8. การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น	4.26	0.61	มาก
9. จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ	4.23	0.55	มาก
10. การกำหนดตาราง การปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน	4.29	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.59	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการ	N = 34		แปลความ
	คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			
1. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.65	มากที่สุด
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร	4.14	0.65	มาก
3. การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์	4.82	0.38	มากที่สุด
4. การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ	4.05	0.77	มาก
5. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.26	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.61	มาก
องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม			
1. การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง	4.23	0.69	มาก
2. การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง	4.05	0.69	มาก
3. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ	4.76	0.43	มากที่สุด
4. การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน	4.08	0.57	มาก
5. การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.17	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.25	0.61	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.25	0.60	มาก

จากตาราง 29 การประเมินผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากผลการดำเนินการโครงการกิจกรรมตามทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) รายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระบบ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.25$) ด้านโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.21$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

4.1.2.3 การสัมภาษณ์

เมื่อดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน และ 6 องค์ประกอบ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเสร็จสิ้นลง ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้ทำการประเมินผลสำเร็จของโครงการดังกล่าวอีกครั้งด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) จำนวน 3 คน ซึ่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละข้อจะได้คำตอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “ออกแบบการพัฒนาวิทยาลัยที่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายด้วยความเต็มใจ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “พัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและหลากหลายเพื่อให้นักเรียนสนใจ อยากเรียนรู้”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ร่วมกันแก้ปัญหา มีการสื่อสารกันมากขึ้นในองค์กร”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพอยู่เสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ต้องอดทนและยอมรับในบทบาท
หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและพัฒนาตนเองร่วมกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่องต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัย
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “ต้องยอมรับและให้ความร่วมมือ
ในบทบาทการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานทุกคน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : ต้องพัฒนาตนเองและรู้จักปรับตัว
ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “เป็นแบบอย่างการมีภาวะผู้นำ
และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการ
มีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกันไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา
ออกแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและ
บรรทัดฐานร่วมกันทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการ
ปฏิบัติงานร่วมกัน”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายออกความ
คิดเห็นในการวางแผนการพัฒนาร่วมกันมีส่วนร่วมไปในทิศทางเดียวกัน”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ในการทำงานไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละ
สาขางานทำให้มีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจน่าเรียนรู้มากยิ่งขึ้น”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ทำให้มีกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน
ในการพัฒนางานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “ครูต้องบูรณาการการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนเห็นความสำคัญ อยากพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “การทำงานร่วมกันต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรึกษาหารือและพัฒนางานร่วมกันเป็นทีม”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ผลสำเร็จของงานต้องมาจากการร่วมมือร่วมใจกันของทุกฝ่ายถึงจะเรียกว่าการทำงานเป็นทีม”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพคือทุกฝ่ายต้องร่วมกันพัฒนาทั้งองค์กร”

ผู้วิจัย (ถาม) : “ท่านนำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ประโยชน์อย่างไร”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 : “ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้มีแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษาจริงจากหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงานจริง”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 : “ครูต้องบูรณาการประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาวิชาชีพ”

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 : “มีการจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทางวิชาชีพของครูและนักเรียน”

จากการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผู้วิจัยพบว่า ทุกกิจกรรมของโครงการ ดำเนินไปตามระยะเวลาที่กำหนด ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจของคณะผู้ร่วมวิจัยทุกคน

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection)

1. ผลสะท้อนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 มาตรฐาน 6 องค์ประกอบ จากการกำกับติดตามจุดมุ่งหมายของโครงการและกิจกรรมตามตัวชี้วัดของแต่ละมาตรฐาน โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันสะท้อนจากการพัฒนาวิทยาลัยตามโครงการกิจกรรมดังปรากฏในตาราง 30

ตาราง 30 ผลสะท้อนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด

รายการมาตรฐาน และตัวชี้วัด	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล สำเร็จ		ปัญหาขอเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่ พอใจ	
1. การสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	1. กิจกรรมทักษะศึกษา		✓	
	2. กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือ และเดินทางไกล 3. กิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่ง นวัตกรรม 4. กิจกรรมประกวด สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม 5. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 6. การสังเกต การร่วม กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ 7. แบบบันทึกการประชุม 8. บันทึกสรุปผลการเนิ งานกิจกรรมต่อผู้บริหาร			- เชิญวิทยากรมา อบรมการวิจัย ในชั้นเรียน - ควรเพิ่มกิจกรรม พัฒนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการ PLC - ศึกษาดูงาน เพิ่มเติม - ควรเพิ่มกิจกรรม พัฒนาการประกวด สิ่งประดิษฐ์และ นวัตกรรม
2. คุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์	1. อบรมเชิงปฏิบัติการการ พัฒนาการประเมินคุณภาพ สถานศึกษา ตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา 2. การอบรมการเขียนแผน ธุรกิจ 3. การประกวดสิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม 4. อบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาสู่สถานศึกษา คุณธรรม	✓		ผู้เรียนมีการพัฒนาที่ ดีและเหมาะสมตาม สาขางานผู้เรียน มีพัฒนาการที่ดี สามารถประยุกต์ใช้ ความรู้การปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต ผู้เรียนมีพัฒนาการ ที่ดีและมีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

ตาราง 30 (ต่อ)

รายการมาตรฐาน และตัวชี้วัด	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล สำเร็จ		ปัญหาข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่ พอใจ	
	5. ศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา 6. เข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม 7. กิจกรรมครูดีศรีเทคโนโลยี 8. กิจกรรมคุณธรรมนำ ชีวิตก่อนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ 9. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 10. การสังเกต การร่วม กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ 11. แบบบันทึกการประชุม 12. บันทึกสรุปผลการเนิ งานกิจกรรมต่อผู้บริหาร			
3. การจัดการ อาชีวศึกษา	1. การจัดการเรียนการ สอนออนไลน์ 2. นิเทศน์ศึกษาฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ 3. กิจกรรมพี่สอนน้อง 4. กิจกรรมหนึ่งครู หนึ่ง นวัตกรรมการเรียนรู้ 5. การแข่งทักษะระดับ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6. กิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7. กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการ PLC	✓		- มีการพัฒนา หลักสูตรฐาน สมรรถนะที่ สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถาน ประกอบการ - ครูเป็นผู้พร้อมทั้ง ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความ เข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพ จัดการ เรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 30 (ต่อ)

รายการมาตรฐาน และตัวชี้วัด	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผล สำเร็จ		ปัญหาข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่ พอใจ	
	8. กิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ 9. กิจกรรมการบริการ วิชาชีพ 10. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 11. การสังเกต การร่วม กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ 12. แบบบันทึกการประชุม 13. บันทึกสรุปผลการเนิ งานกิจกรรมต่อผู้บริหาร			

จากตาราง 30 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมดำเนินการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรออกแบบพัฒนางานเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นโดยเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิม

ตาราง 31 ผลสะท้อนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6 องค์ประกอบ
37 ตัวบ่งชี้

รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหาข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
1. การเรียนรู้และ ปฏิบัติงานเป็นทีม	1. แบบรายงานกิจกรรม PLC ประจำวัน 2. แบบรายงานกิจกรรม จิตอาสา 3. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์ 4. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 5. การแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม		✓	เพิ่มกิจกรรม PLC ประจำวัน -เพิ่มกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน -ศึกษาดูงานเพิ่มเติม
2 . การมี วิสัยทัศน์ค่านิยม และบรรทัดฐาน ร่วมกัน	1. แบบรายงานกิจกรรม องค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย 2. แบบรายงานกิจกรรม หนึ่งแผนก หนึ่งนวัตกรรม 3. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์	✓		
3. การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการ ทำงาน	1. แบบรายงานกิจกรรม องค์การนักวิชาชีพใน อนาคตแห่งประเทศไทย 2. แบบรายงานกิจกรรม หนึ่งแผนก หนึ่งนวัตกรรม 3. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์ 4. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 5. การแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม	✓		

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหาข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
4. โครงสร้าง สนับสนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้	1. แบบรายงานกิจกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 2. แบบรายงานกิจกรรม พัฒนาบุคลากร 3. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์ 4. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 5. การแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม	✓		
5. การเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	1. รายงานกิจกรรมอบรม เขียนแผนธุรกิจ 2. รายงานกิจกรรมหนึ่ง ครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน 3. รายงานกิจกรรมการ ประกวดสิ่งประดิษฐ์และ นวัตกรรม 4. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์ 5. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 6. การสังเกต การร่วม กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ และเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด	✓		

ตาราง 31 (ต่อ)

รายการ	ร่องรอยกิจกรรม ที่ปฏิบัติ	การบรรลุผลสำเร็จ		ปัญหาข้อเสนอแนะ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
6. ภาวะผู้นำที่มี ส่วนร่วม	1. แบบรายงานกิจกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ 2. แบบรายงานกิจกรรม พัฒนาบุคลากร 3. สังเกตการร่วมกิจกรรม อย่างสร้างสรรค์ 4. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกัน 5. การแสดงความคิดเห็น ในที่ประชุม	✓		

จากตาราง 31 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมดำเนินการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ ผลการดำเนินงาน พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ควรออกแบบพัฒนางานเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นโดยเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิม

สะท้อนผลการดำเนินการรายตัวบ่งชี้ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย สังเกตได้จากเรามีข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกอบรมครูนิเทศ และได้รับความร่วมมือผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย พบว่า ในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและนักเรียน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเท่าที่ควร จะเห็นได้จาก

“...การจัดการเรียนการสอนไม่ใช้การแข่งขันเพื่อได้คะแนนมาน้อยและไม่มีรูปแบบสำเร็จตายตัวมีการปรับตามความเหมาะสมตามบริบทของผู้เรียนเพื่อ

พัฒนาให้ผู้เรียนมีความสุขและสามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพ แต่นักเรียนบางคนก็ยังกลัวจะได้คะแนนน้อยกว่าเพื่อนอยู่ดี...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส. 2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...ผมทำงานในฝ่ายปกครองซึ่งในแต่ละวันมีผู้ปกครองและนักเรียนนักศึกษาเข้ามาติดต่อในหลาย ๆ กรณีทั้งที่มีปัญหาและไม่มีปัญหา ต้องเชิญครูที่ปรึกษาและผู้ปกครองมารับฟังปัญหาเพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขในงานและการจัดการเรียนการสอนซึ่งบางครั้งเราก็ไม่ได้ข้อมูลที่เป็นจริงทำให้เราอาจแก้ปัญหาไม่ถูกจุด...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ

“...ผู้ปกครองมองวิทยาลัยเราเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับบุตรหลานที่จะเลือกเรียน เพราะฉะนั้นเราต้องไม่ทำให้เขาผิดหวังแม้เราจะเป็นวิทยาลัยเอกชน แต่ในความเป็นจริงบางครั้งผู้ปกครองบางท่านไม่ค่อยเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญกับการเรียนและความประพฤติของบุตรหลานเท่าที่ควร...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส. 2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...ก่อนที่นักเรียนนักศึกษาจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองและมีข้อตกลงร่วมกันทั้งผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยและสถานประกอบการ แต่ก็มีนักเรียนนักศึกษาบางคนไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนในสถานประกอบการได้และถูกส่งตัวกลับ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส. 2 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ

“...วิทยาลัยเราได้รับการตรวจติดตามการใช้จ่ายเงินอุดหนุนรายบุคคลทุกเทอมจากต้นสังกัดทุกเทอม ถือว่าเป็นเรื่องดีที่ทำให้เราต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการใช้เงินตามวัตถุประสงค์แต่ในความเป็นจริงแล้วงบประมาณที่ให้อยู่ไม่เพียงพอเลย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 อิเล็กทรอนิกส์)

“...วิทยาลัยเรามีศูนย์บ่มเพาะทั้งหมด 6 สาขางาน เราได้ทำเรื่องขอรับการดำเนินการโครงการและมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับ 4 ดาวแต่ในบางครั้งมันเหมือนทำเพื่อการประเมินเฉย ๆ ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด

“...ถ้าได้รับการพัฒนาการอบรมต่าง ๆ ในวิชาชีพจากหน่วยงานต้นสังกัดก็จะทำให้ครูและบุคลากรทุกคนพัฒนางานที่ได้รับผิดชอบและการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้นแต่บางครั้งในการอบรมไม่ค่อยได้เอามาใช้จริง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 อิเล็กทรอนิกส์)

“...วิทยาลัยเรามีครุโศกในสถานประกอบการ 2 ท่านคะ ซึ่งได้งบประมาณจากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีวุฒิปัธการอบรมอย่างถูกต้องหวังว่าปีหน้าเราจะได้เข้ารับการอบรมเพิ่มอีกคะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ

“...ตอนที่มาเป็นครูใหม่ ๆ นั้นจำได้ว่าต้องไปเอาหนังสือในรายวิชาที่สอนที่วิชาการแล้วมาศึกษาทำแผนการเรียนรู้และฝึกหัดทำการสอน โดยมีครูพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงานก่อนแล้วค่อยทดลองสอนแต่ไม่ได้เรียนวิชาชีพครูมากก็ถือว่ายากอยู่คะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การโรงแรม)

“...ตอนปิดเทอมที่เราไปศึกษาดูงาน ได้เรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบและยังได้ไปเที่ยวในที่ต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานแต่ในความเป็นจริงแล้ว พอกลับปฏิบัติตามปกติแล้วก็ไม่ค่อยเห็นการเปลี่ยนแปลง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 อิเล็กทรอนิกส์)

จะเห็นว่าแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยด้วยการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 เพื่อวินิจฉัยปัญหาพร้อมกันอีกครั้ง การสร้าง

บรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ร่วมวิจัยควรได้รับบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแบบผ่อนคลาย เพื่อแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่หลากหลายนำสู่การพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การควรสนับสนุนด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ครูบุคลากรควรร่วมกันออกแบบเพื่อแก้ปัญหาด้านการพัฒนาการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมในทุก ๆ องค์ประกอบ ทุกกิจกรรมมุ่งพัฒนาวิทยาลัยเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมทั้งระดับบุคคล การทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มหรือแผนกวิชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ผู้ร่วมวิจัยกำหนดไว้นั้นคือ การพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในระดับแผนกวิชา และเพื่อเป็นการยืนยันผลการสะท้อนจากกิจกรรมว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายของโครงการดังกล่าวมาน้อยเพียงใดนั้น ผู้วิจัยมีโอกาสนพบปะพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน พบว่าวิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและกำหนดเป้าหมาย กำหนดโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน เห็นได้จาก

“...วิทยาลัยเรามีแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นคู่มือในการดำเนินงานตามโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดปีการศึกษาที่เราทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น เลือกโครงการ กิจกรรม คำนวณงบประมาณและลงมติดำเนินการ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...เป้าหมายในการทำงานของดิฉันคือการเป็นครูที่ดีและคอยอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 คอมพิวเตอร์)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งองค์กร

“...ตั้งแต่เข้าร่วมอบรมมาในปีการศึกษานี้ การอบรมที่ชอบที่สุดคือการอบรมเรื่อง PLC เพราะวิทยากรเป็นกันเองทำให้เราเข้าใจง่าย เหมาะกับการแก้ปัญหาของวิทยาลัยเราและได้ใช้จริง ๆ ทำทุกวันช่วยกันจนเป็นงานประจำวันแล้ว...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 คอมพิวเตอร์)

“...วิทยาลัยเราจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่าง
สม่ำเสมอค่ะ และถ้ามีหน่วยงานภายนอกจัดการประชุมหรือจัดอบรมเกี่ยวกับงานฝ่ายใด
ก็เข้าร่วมอยู่เสมอ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 คอมพิวเตอร์)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ
ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

“...หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูงมีการออกแบบแผนการเรียนและแผนฝึกในสถานประกอบการไว้อย่างชัดเจน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...วิทยาลัยเรามีข้อตกลงความร่วมมือกับสถานประกอบการที่
หลากหลายในแต่ละสาขางานเพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพตรงตาม
สาขางานที่เขาเลือก...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด
ข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย

“...เรามีคณะทำงานร่วมกันกับครูคือนักวิชาการในอนาคต
แห่งประเทศไทยของวิทยาลัยที่จะทำงานทุกอย่างในวิทยาลัยร่วมกับครูและสมาชิกทุกคนใน
วิทยาลัยซึ่งได้มาจากตัวแทนนักเรียนนักศึกษาทุกแผนกที่มาจากการเลือกตั้ง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.1 การโรงแรม)

“...คาบกิจกรรมในวันพุธ นอกจาก ปวช. 1 ที่เรียนลูกเสือและ
รักษาดินแดนแล้ว ระดับชั้นอื่น ๆ ก็ให้เข้าชมรมของตัวเองจะได้ใส่เสื้อที่เด็ก ๆ ออกแบบเอง
ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตนเองชอบและอยากเรียน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิด
การร่วมมือร่วมพลัง

“...หลังเด็กเลิกเรียนทุกวันครูและบุคลากรมีการประชุม
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน เตรียมงานและแก้ไขปัญหา สรุปงาน ร่วมกันทุกวัน
ภายใต้บรรยากาศเป็นกันเอง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 การบัญชี)

“...เรามีการวิเคราะห์ห้องคร่ำร่วมกัน เพื่อหาทางแก้ปัญหาภายในวิทยาลัยทั้งในระดับบุคคล ระดับแผนกวิชา ระดับองค์กร...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 การบัญชี)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
แนวทางการปฏิบัติงาน

“...ครู คำ ๆ นี้สำหรับพวกเราทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ
อบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดีมี ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการทำงานในวิชาชีพ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 อิเล็กทรอนิกส์)

“...ครูนิเทศ เรามีหน้าที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของครู
ไม่ใช่การจับผิด แต่เพื่อให้เกิดเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีความหลากหลาย น่าสนใจ ครูต้องเป็นนักแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 การบัญชี)

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุด
แข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ ครูได้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ PLC ร่วมกัน
สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร และดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการ
จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามอาชีวศึกษา ดังความคิดเห็นของครู

“....ในการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาวิทยาลัยเราได้ทำการ
วิเคราะห์ห้องคร่ำเพื่อสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของวิทยาลัย ซึ่งทำให้เราทราบว่าเรามีปัญหา
เรื่องการสื่อสารด้วยทำให้เราช่วยกันแก้ปัญหาตรงนี้ พุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วม
ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น...”

(หัวหน้าฝ่ายแนะแนว)

“...ครูและบุคลากรเราทุกคนร่วมกันทำ PLC ทุกวันร่วมกันสะท้อน
กระบวนการทำงานและการจัดการเรียนการสอนเพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการ
สอนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้าง
ประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

“...ครูเราไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือในชั้นเรียนอย่างเดียวต้อง
ให้เด็กมีความรู้ มีทักษะในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรมพร้อมที่จะออกไปประกอบ
วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...เด็ก ๆ ที่วิทยาลัยไม่ได้เรียกว่าครูคะ แต่เรียกว่าแม่ทำให้พอฟัง
แล้วมีความรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบในลูก ๆ ของตัวเองให้ความสำคัญกับเขา คอยช่วยเหลือ
ให้คำปรึกษา ได้เรียน ได้ทำในสิ่งที่ตนเองสนใจและมีความสุข เราก็มีความสุขไปด้วย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู

“...ตอนที่เราสอนหนังสืออยู่ ก็จะมีท่านรองหรือหัวหน้าฝ่าย
วิชาการมาคอยสังเกตการณ์จัดการเรียน การจัดห้องเรียน หรือดูเรื่องความสะอาดของ
ห้องเรียนเป็นปกติ ถ้าห้องเรียนเราขาดสิ่งใดก็สามารถบอกท่านเหล่านี้ได้ เราก็จะได้รับ
ความช่วยเหลือเสมอ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...เวลาที่เรารับสอนในรายวิชาแผนกบัญชีของเราเอง พอสอน
เสร็จหรือช่วงที่เด็ก ๆ ทำงานก็จะไปดูห้องน้องใหม่ข้าง ๆ เพื่อให้กำลังใจหรือช่วยเกี่ยวกับการ
จัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 การบัญชี)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้
มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ

“...เวลาเรียนในแต่ละรายวิชาของเราส่วนมากเป็นวิชาชีพในแต่ละ
สาขางานมีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติคาบจะยาวเราต้องออกแบบการจัดการเรียนให้ดีเพราะ
เด็กจะต้องมีความรู้และทำแบบฝึกปฏิบัติงานได้จริงตามวิชาชีพ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 การบัญชี)

“...บางวันในช่วงเวลาพักเที่ยงเรามักจะมีการร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเฉพาะกลุ่มงาน กลุ่มวิชา ชมรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรม หรือเตรียมการเรียนการสอนเป็นประจำ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น

“...นอกจากเราจะได้รับการนิเทศจากฝ่ายวิชาการแล้ว เรายังได้มีโอกาสในการสังเกตการสอนของครูรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และได้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการกับวิทยากรผู้มากประสบการณ์...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 ยานยนต์)

“...ตอนที่อบรมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ซึ่งมีการทดสอบการจัดการเรียนการสอนคนละ 1 วิชาให้เพื่อนสมาชิกทุกคนเป็นนักเรียนแล้วถามตอบทำงานตามที่ครูมอบหมายถือว่าเป็นการช่วยกันสะท้อนผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 อิเล็กทรอนิกส์)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

“...ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน เพราะไม่ว่าเราอยู่ที่ใดก็สามารถสืบค้นหาข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เราต้องการอยากรู้กับเพื่อนร่วมงานได้...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส. 2 การโรงแรม)

“...ครูเราประชุมทาง ZOOM มีคำถาม มีข้อสงสัย ตามงานที่ค้างปรึกษากันเรื่องเด็กนักเรียนร่วมกันทุกวัน เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกัน ตอนแรกเบื่อกะแต่ตอนนี้เริ่มชิน แล้วก็มีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ค่ะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 การโรงแรม)

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝัง
คุณธรรมแก่ผู้เรียน กิจกรรมของวิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความคิดเห็นของครูที่สะท้อนแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

“...คุณครูที่สอนในทุกแผนกวิชานอกจากจะสอนในด้านความรู้ ทักษะ
สมรรถนะตามรายวิชาแล้วยังต้องสอนเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพื่อที่เด็กจะได้มี
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ยานยนต์)

“...ตอนที่ส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นบางสถาน
ประกอบการมีการทดสอบความรู้ ความสามารถของเด็กก่อนเข้าทำงาน แต่บางสถาน
ประกอบการบอกเราว่าความรู้ความสามารถในการทำงานเขาสอนเอาเองได้ ขอแต่ให้เด็ก
มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตอาสา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วน
ร่วมในการจัดการศึกษา

“...เรียนแล้วเวลาไปฝึกงานก็ได้ประสบการณ์ตรงสาขางาน และยังได้
เงินเดือนด้วย ทำให้ลดปัญหาค่าใช้จ่ายให้ผู้ปกครอง และยังมีเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ทุก
เดือนอีกด้วย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...ในการจัดการเรียนการสอนของเรามีวิทยากรจากภายนอกมา
อบรมวิชาชีพให้ในแต่ละสาขางานตามความสนใจของเด็ก สาขาอิเล็กทรอนิกส์ของเรา
อบรมงานงานเครื่องปั้นเล็ก เด็ก ๆ สนใจเรียนรู้ ทดลองทำดูแล้วมีความสุขมากเลยครับ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 อิเล็กทรอนิกส์)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“...การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรของฝ่ายวิชาการ และการจัด
แผนการเรียนการสอนที่ชัดเจนตามสาขางาน จะทำให้เราออกแบบการจัดการเรียนรู้และ
กิจกรรมต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 อิเล็กทรอนิกส์)

“...วิทยาลัยเรามีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน แบ่งเป็นฝ่ายบริหารงานตามที่ได้รับผิดชอบ ส่วนแผนกวิชาก็ขึ้นกับฝ่ายวิชาการโดยตรง เพื่อดูแลในเรื่องการจัดการเรียนการสอนทั้งหมด เราจึงมีกรอบในการทำงานที่ชัดเจนและทำงานง่ายขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทางวิชาชีพของครูและนักเรียน

“...ในแต่ละสาขาก่อนเปิดเทอมจะต้องเตรียมจัดสรรทรัพยากรที่ต้องใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ตลอดเทอมให้เพียงพอรายวิชาที่เราสอนคับ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...เดือนหน้าก็จะได้ไปอบรมลูกเสือชั้นความรู้เบื้องต้น เพื่อจะได้มีความรู้เพื่อไปจัดการเรียนการสอนรายวิชาลูกเสือวิสามัญ และสามารถจัดกิจกรรมในรายวิชาลูกเสือวิสามัญ เราทุกแผนกวิชาจะต้องได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนเองอยู่เสมอ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 การบัญชี)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข

“...วิทยาลัยมีการฝึกอาชีพตรงตามสาขางานที่หนูเลือกเรียน ทำให้หนูได้ทำงานจริง เวลาจบไปแล้วทำให้มีทักษะในการทำงานในวิชาชีพนั้น ๆ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การบัญชี)

“...ตั้งแต่พวกหนูมาช่วยกันทำงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการของสาขาคอมพิวเตอร์ ทำให้พวกเรารู้จักการปรับตัวในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้จักการหารายได้ด้วยตนเอง รู้จักแบ่งหน้าที่การทำงานและกล้าแสดงออกมากขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

“...ครูต้องเข้าใจในวัยของนักเรียนซึ่งเป็นวัยรุ่น ต้องเข้าใจพฤติกรรม

ของเด็กว่าต้องการอะไรวิธีการสอนแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้แล้วเราต้องหาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ เพื่อที่เด็กจะได้สนใจเรียนรู้สิ่งใหม่...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...ทุกปีเรามีกิจกรรมประชุมวิชาการและการประกวดสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เป็นเวทีที่เด็ก ๆ และคุณครูชื่นชอบและมีความสุขมากที่ได้แสดงความสามารถของตนเองและเพื่อนแถมยังได้รางวัลด้วย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 7 การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน

“...ช่วงเย็นหลังเลิกงานพวกเราชอบมานั่งที่โต๊ะไม้ใต้อาคารอำนวยการ ร่วมคุยปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน การจัดการเรียนการสอนและปัญหาของเด็กด้วยกัน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 การบัญชี)

“...เรามีห้องพัสดุและห้องประจำในแต่ละฝ่ายที่สะดวกในการประสานงานและทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังพร้อมให้ผู้ปกครองและนักเรียนนักศึกษา มาติดต่อด้วยค่ะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น

“...นักเรียนนักศึกษาของเราทุกสาขางาน ตามหลักสูตรต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการที่ต่างกันตามสาขางานของตนเองและมีให้เลือกทั้งที่มีรายได้และไม่มีรายได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ปกครอง ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ยานยนต์)

“...ที่ผมสังเกตดูเด็กช่วงส่วนมากชอบเรียนภาคปฏิบัติ เพราะวิทยาลัยเรามีเครื่องมือที่ครบครันให้กับนักเรียนทุกคนและตอนบ่ายจะชอบไปเตะบอล เตะตะกร้อ กับเพื่อน ๆ ก่อนกลับบ้านดูแล้วเราเป็นครูก็มีความสุขครับ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 9 จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

“...ในการประเมินครูเราต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างน้อยปีการศึกษาละ 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ผมก็เข้าร่วมอบรมทุกครั้งและปีนี้มีอบรมกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วย ทำให้เรารู้สึกว่าการทำงานร่วมกันดีขึ้นและมีความสุขขึ้นแม้งานจะเยอะขึ้นก็ตาม...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 อีเล็กทรอนิกส์)

“...พวกเราได้เข้าร่วมอบรม PLC และไปศึกษาดูงานมาแล้วทุกคนคะ พอกลับมาเราก็มาทำตอนแรกไม่ชินที่ต้องเข้าร่วมกันทำงานตามโครงการและสรุปงานทุกวัน พอเวลาผ่านไปชักพักก็เริ่มชินและคอยเวลาตอนเย็นทุกวันที่เราจะได้คุยกันและร่วมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนางานของเราด้วยกันคะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 10 การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

“...หลังฝ่ายไอทีปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตในวิทยาลัยให้ใช้ได้ทุกที่แล้วทำให้ครูสามารถใช้สื่อจากอินเทอร์เน็ตในกระบวนการเรียนการสอนได้ดีขึ้นนักเรียนนักศึกษาก็สนใจ ทำให้เวลามีฝ่ายวิชาการมานิเทศหรือสังเกตการสอนทำให้เราไม่ค่อยเครียดหรือตื่นเต้นเท่าไรครับ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...ตอนแรกก็คิดว่าการนิเทศคือการจับผิด แต่ก็เตรียมตัวมาเป็นอย่างดีพอได้รับการนิเทศแล้วผลออกมาก็ดี มีรุ่นพี่คอยให้คำแนะนำเราเรื่องวิธีการสอนในบางอย่างที่เราขาดและให้ดูตัวอย่างการสอนจากรุ่นพี่ทำให้ความรู้สึกเราเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นคะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การบัญชี)

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของนักเรียนนักศึกษา เห็นได้จาก

โครงการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมการเขียนแผนธุรกิจ เป็นรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาดตนเองทั้งครูและนักเรียนนักศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้ วิเคราะห์และเขียนแผนธุรกิจ นำเสนอให้เพื่อนครูได้เรียนรู้ตัดสินใจร่วมกัน เพื่อการเป็นผู้ประกอบการที่ดีในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจากผลการแสดงความคิดเห็นหลังการดำเนินกิจกรรมพบว่า

“...การนำเสนอกิจกรรมในแต่ละแผนน่าสนใจและไม่ซ้ำกันเพราะแต่ละแผนมีความถนัดที่ต่างกันในแต่ละวิชาชีพ ผลงานที่มานำเสนอเพื่อน ๆ และที่ปรึกษา ล้วนน่าสนใจ ซึ่งได้รับการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีคุณภาพ..”

(หัวหน้าแผนกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกอย่างควรร่วมมือกันทั้งระบบถ้าจะพัฒนาก็ควรจะไปพร้อม ๆ กัน อย่ามองเรื่องต่าง ๆ เป็นของคนใดคนหนึ่งเจ้าของโครงการ หรือกิจกรรมนั้นสามารถขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้เมื่อโครงการเสร็จสิ้น จึงสรุปผลการดำเนินงานส่งฝ่ายนโยบายและแผนเพื่อเสนอฝ่ายบริหารต่อไป...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ยานยนต์)

“...เรามีสื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยจะทำให้ให้นักเรียนสนใจกิจกรรมการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้นักเรียนนักศึกษามีทักษะในการทำงานเกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานในชีวิตจริง การออกแบบการจัดการเรียนรู้ จึงจำเป็นให้นักเรียนได้เห็นความสำคัญของบทเรียนนั้นจริง ๆ ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร จากการสังเกตเห็นได้จากการพัฒนางานร่วมกันในแผนกวิชาหรือในองค์กรมีการร่วมกันแก้ปัญหาในการดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ จนเป็นที่ประจักษ์ของเพื่อนร่วมงานภายใต้วัฒนธรรมที่เกื้อหนุนเอื้ออาทรต่อกัน เห็นได้จากความคิดเห็นดังต่อไปนี้

“...ผู้ปกครองมองการศึกษาทางเลือก เขาคิดว่าลูกเขาจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุดที่เรามาเรียนกับเรา เราก็ต้องพัฒนาให้ดีที่สุดด้วยคะ ทั้งบุคลากร สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนต้องพร้อมรองรับกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...โรงฝึกงานแผนกไฟฟ้ากำลังที่ผมรับผิดชอบดูแลมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยครบครันสำหรับเด็ก ๆ ทุกคนอย่างเพียงพอ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครู แลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ สืบเนื่องจากบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ภายในวิทยาลัย เห็นได้จากความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

“...ในเทอมนี้รู้สึกว่าการทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ดีขึ้นมากค่ะ เรา ไม่ได้โดดเดี่ยวในการทำงาน มีคนที่พร้อมจะช่วยเหลือเราแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนของเราเสมอและยังมีความพร้อมเพียงในการทำงานร่วมกัน มากขึ้น งานหนักเราก็ไม่เหนื่อย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การโรงแรม)

“...ทุกวันนี้ตอนเย็นที่เราประชุมสรุปงานประจำวันกันเป็นบรรยากาศ ที่ดีมากที่ทำให้เรายอมรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานแล้วหา ข้อสรุปมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานร่วมกัน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะ เพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ สืบเนื่องจากบรรยากาศ ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกัน เห็นได้จากความคิดเห็นของครู

“...บรรยากาศในห้องเรียนในรายวิชาภาษาอังกฤษถ้าเป็นสาย พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมจะแตกต่างกันมาก เพราะฉะนั้นเวลาสอนไปเราต้องรู้จัก ปรับวิธีการสอนตามบริบทของนักเรียนนักศึกษาและรับฟังความคิดเห็นของเด็กด้วยเพื่อให้ เขาจะได้เรียนอย่างมีความสุข...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

“...ดิฉันได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำข่าวของวิทยาลัยค่ะ เวลา มีกิจกรรมต่าง ๆ ครูในแผนกวิชาหรือผู้รับผิดชอบกิจกรรมนั้นจะเป็นคนส่งรูปมาให้ แล้วก็ จะมีการเลือกรูปภาพมาทำข่าว และเขียนข้อความของข่าวเมื่อทำเสร็จแล้วก็ส่งลงกลุ่มให้ สมาชิกของวิทยาลัยดู แล้วช่วยกันแก้ไขจนถูกต้องแล้วถึงจะส่งข่าวนั้นได้ค่ะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ สังเกตได้จากการพัฒนาการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานร่วมกัน จากแนวคิดของครูพบว่า

“...ตอนนี้การทำงานร่วมกันของเราดีขึ้นมากค่ะ พุดคุยกันมากขึ้น ชื่นชมกันมากขึ้น สะท้อนแนวคิดของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองทั้งการทำงานในฝ่าย และการจัดการเรียนการสอน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...ในการอบรมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ช่วงวิกฤตโควิด-19 ที่ผ่านมามีทำให้เราได้เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนและการสื่อสารกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส.2 อิเล็กทรอนิกส์)

องค์ประกอบย่อยที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้
พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง สังเกตจากการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะโดยอิสระของครูและพัฒนาการของนักเรียนนักศึกษา จากแนวคิดของครูพบว่า

“...เรามีสิทธิ์เลือกหนังสือและสื่อการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ และเราสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะโดยอิสระได้ ซึ่งจะทำให้เรามั่นใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และคอยดูแลพัฒนาการของเด็ก ๆ ...”

(หัวหน้าแผนกสามัญ)

“...เป็นครูที่ปรึกษานักเรียนระดับชั้น ปวช. 2/1 ยานยนต์เป็นนักเรียนสายอุตสาหกรรมส่วนมากมีแต่เด็กผู้ชาย ค่อนข้างดื้อ และเลียงดั่ง ทำให้ต้องหาวิธีในห้องมีผู้นำไว้หลาย ๆ คนโดยเลือกกันเองไว้ช่วยครูดูแลช่วยเหลือเพื่อน ๆ ในชั้นเรียนที่มีปัญหาในเรื่องการเรียน และคอยรับฟังความคิดเห็นในสิ่งที่เขาอยากเรียนรู้...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 ยานยนต์)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง สังเกตได้จากการเสียสละเวลาเลือกแนวทางการ

ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นดังต่อไปนี้

“...ครูทุกคนต้องจัดทำแผนการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะในรายวิชาที่สอนทั้งทฤษฎีและปฏิบัติให้ครบตามจำนวนหน่วยการเรียนรู้และปรับตามสภาพความเป็นจริงและบริบทของผู้เรียนให้มีความสุขในการเรียน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...อาชีพครูต้องมีความเสียสละสูง ไม่ใช่ว่าหมดเวลางานแล้วจะกลับบ้านเลย นักเรียนแต่ละคนมีปัญหาไม่เหมือนกัน ครูต้องหาวิธีแก้ปัญหาในเด็กแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 การโรงแรม)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ

“...หลังจากที่เราได้รับการพัฒนาจากการอบรมร่วมกันทั้งระบบแล้ว รู้สึกว่าการทำงานของพวกเราแต่ละคนมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การโรงแรม)

“...ในแผนกวิชาการบัญชีของเรา เราสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ โดยผ่านหัวหน้าแผนกวิชาของเราได้และเรายังมีสมาชิกองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแผนกบัญชีช่วยทำงานทุกกิจกรรม...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 การบัญชี)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน

“...ในการทำงานเราแบ่งงานกันรับผิดชอบเป็นฝ่ายโดยมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้ดูแลกำกับควบคุม ส่วนการจัดการเรียนการสอนเราแบ่งความรับผิดชอบเป็นแผนกวิชาโดยมีหัวหน้าแผนกวิชาเป็นผู้กำกับดูแล...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 การโรงแรม)

“...จากที่เราไปศึกษาดูงานมา ทำให้รู้ว่าแม้กระทั่งนักการภารโรงก็ยังกล้าคิด กล้าพูด กล้าเสนอข้อคิดเห็นในการทำงาน ทำให้คิดว่าแล้วเราละเป็นครูต้องกล้าคิดที่จะเปลี่ยนตนเอง และแผนกวิชาของเราก็รีบทำโครงการเสนอหัวหน้าแผนกเลยล่ะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

“...ครูประจำสาขางานมีน้องใหม่หลายคน ยังมีปัญหาในการปรับตัว และการจัดการเรียนการสอน แต่การทำงานร่วมกันก็สนุกดีครับ เราแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหลาย ๆ เรื่อง เรื่องเทคโนโลยีน้องเขาก็สอนเรา ส่วนเรื่องการจัดการเรียนการสอนเราก็สอนน้องเขา ซึ่งทำให้เราทุกคนพัฒนางานในความแตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันได้อย่างลงตัว...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...ตอนนี้เราสอนแต่วิชาชีพ มุ่งเน้นด้านวิชาการอย่างเดียวไม่ได้ เรื่องคุณธรรมจริยธรรมก็เป็นเรื่องสำคัญ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ที่สถานประกอบการต้องการ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช.1 การบัญชี)

1. ผลสำเร็จโดยรวมของการวิจัยในวงรอบที่ 1

จากการดำเนินงานโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการดำเนินการในรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในวงรอบที่ 1 ผ่านไปผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทั้ง 9 โครงการ 22 กิจกรรมนั้นสามารถอธิบายให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงที่บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตาราง 32

ตาราง 32 การสะท้อนผลสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน วงรอบที่ 1

การพัฒนาตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา	หลักฐานที่ใช้อธิบาย	การบรรลุผลสำเร็จ		หมายเหตุ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	1. สังเกตการทำงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการทำงาน		✓	ควรออกแบบ การพัฒนาให้ ดีกว่าเดิม
มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์	1. สังเกตการอบรม 2. แบบรายงานผู้สำเร็จ การศึกษา 3. ร่วมกันวางแผนในการ พัฒนางานได้อย่างเหมาะสม 4. ภาพประกอบการจัด กิจกรรม	✓		มีการพัฒนา ได้อย่าง เหมาะสมตาม ตัวชี้วัด
มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา	1. สังเกตการทำงานร่วมกัน 2. การปฏิบัติงานแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 3. ชุมชนและภาคเอกชนให้ ความร่วมมือและสนับสนุน ในการจัดการศึกษา 4. ครูร่วมมือในการจัด การศึกษา	✓		ครูมีการ พัฒนาที่ดี

จากตาราง 32 การสะท้อนผลความสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พบว่า มาตรฐานที่ 2 และ 3 บรรลุผลสำเร็จ
แต่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนา
ต่อเนื่องวงรอบที่ 2 เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปโดยเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิม

ตาราง 33 การสะท้อนผลสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินโดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ วงรอบที่ 1

กระบวนการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา	หลักฐานที่ใช้อธิบาย	การบรรลุผล สำเร็จ		หมายเหตุ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
1. ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม	1. รวมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน 2. ใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม 3. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		✓	ควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพิ่มเติมการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการทำงาน
2. ครูมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน	1. รวมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน 2. ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. ครูมีการร่วมแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	✓		ครูมีการพัฒนาที่เหมาะสม
3. ครูมีการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน	1. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน 2. รวมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน 3. รวมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน	✓		ครูมีการพัฒนาที่เหมาะสม
4. มีการออกแบบโครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 2. ครูมีการจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและทำงานร่วมกัน	✓		ครูมีการพัฒนาที่เหมาะสม

ตาราง 33 (ต่อ)

กระบวนการสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา	หลักฐานที่ใช้อธิบาย	การบรรลุผล สำเร็จ		หมายเหตุ
		พอใจ	ไม่พอใจ	
	3. ครูกำหนดจุดมุ่งหมายใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน			
4. มีการออกแบบ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน 2. ครูมีการจัดสรรเวลาและ สถานที่เพื่อให้ครูประสานงาน และทำงานร่วมกัน 3. ครูกำหนดจุดมุ่งหมายใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	✓		ครูมีการ พัฒนาที่ เหมาะสม
5. ครูมีการเรียนรู้และ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1. มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ร่วมแสดงความคิดเห็นใน การพัฒนางาน 4. มีการวางแผนงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	✓		ครูมีการ พัฒนาที่ เหมาะสม
6. ครูมีภาวะผู้นำ ที่มีส่วนร่วม	1. มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ 2. มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน 3. ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น	✓		ครูมีการ พัฒนาที่ เหมาะสม

จากตาราง 33 การสะท้อนผลความสำเร็จในการการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 3 4 5 และ 6 บรรลุผลสำเร็จ แต่มีความเห็น
สอดคล้องกันว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ควรพัฒนา
ต่อเนื่องวงรอบที่ 2 เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปโดยเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิม

จากการดำเนินงานโครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากการดำเนินการในรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในวงรอบที่ 1 ผ่านไป จากการสะท้อนผลการพัฒนาดังตาราง 33 พบว่า มาตรฐานที่ 2 และ 3 บรรลุผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้สิ้นสุดการวิจัยในวงรอบที่ 1 แต่มาตรฐานที่ 1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความคาดหวังว่าผลการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดความชัดเจนมากขึ้นในวงรอบที่ 2 สิ้นสุดมาตรฐานที่ 1 ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ซึ่งจะดำเนินการต่อไปวงรอบที่ 2

ด้านองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 3 4 5 และ 6 บรรลุผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้สิ้นสุดการวิจัยในวงรอบที่ 1 แต่ องค์ประกอบที่ 1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความคาดหวังว่าผลการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดความชัดเจนมากขึ้นในวงรอบที่ 2 สิ้นสุด องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้คือ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะดำเนินการต่อไปวงรอบที่ 2

2. ผลการวิจัยในวงรอบที่ 2

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ในรอบที่ 2 นี้ เป็นการปรับปรุงแผนปฏิบัติการสู่การพัฒนาโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Re – Planning)

การสะท้อนผลศึกษาสภาพการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 ประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยกลุ่มเดิม ร่วมกันศึกษาผลสะท้อนของโครงการ/กิจกรรมของมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และทบทวนโครงการกิจกรรมที่ต้องปรับปรุงพัฒนา สอดคล้องกับ 2 ตัวชี้วัด 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสอดคล้อง กับองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม 5 ตัวบ่งชี้ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจาก หน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการ พัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพิจารณา ร่วมกัน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและ ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปรับปรุงโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของแผนพัฒนา โครงการ โดยดำเนินการจัดประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการของผู้วิจัยและผู้รับผิดชอบ โครงการกิจกรรมและคณะผู้รับผิดชอบในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ของแต่ละโครงการ เมื่อประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสะท้อนผลได้ข้อมูล ดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกันศึกษาผลสะท้อน
ของโครงการกิจกรรมของมาตรฐาน 1 ด้านการสร้างสังคม
แห่งการเรียนรู้ วงรอบที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน
(Re-Planning)

1.2 ประชุมบุคลากรทั้งหมด จากการมีส่วนร่วมวงรอบที่ 1 จึงทำให้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสรุปแนวคิดร่วมกันได้ง่ายขึ้น พร้อมทั้งร่วมกันวิเคราะห์ความสัมพันธ์สอดคล้องกับเป้าหมายโครงการกิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่คิดว่าควรพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้ต้องสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กับค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนามาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2 ตัวชี้วัดคือ 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย และองค์ประกอบที่ 1 ด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม 5 ตัวชี้วัดคือ 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะดำเนินการต่อไปในวงรอบที่ 2 ตามการพัฒนาตามวงจรตามแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามการผสาน

แนวคิดของ Phil Crane & Leanne Richardson (2009, อ้างถึงใน วิษณุ อ่องสกุล 2556, หน้า 157) นำเสนอว่า

“ทิศทางของวงรอบเริ่มต้นทิศทางจากซ้ายไปขวา” โดยการรวบรวมทั้งผลสำเร็จ อุปสรรค และปัญหาเพื่อใช้ในการพิจารณาต่อไปผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 วิธีการพัฒนาเพิ่มขึ้นใหม่ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดิน

ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วงรอบที่ 2

มาตรฐาน/โครงการ	กิจกรรมวงรอบที่ 2	วิธีการพัฒนาใหม่
มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้		
1. โครงการด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	1. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำวัน	1. ดำเนินกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC 2. ศึกษาดูงานเพิ่มเติม 3. เชิญวิทยากรมาอบรมวิจัยในชั้นเรียน
2. โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์งานวิจัย	1. ประชุมคณะกรรมการอวท. เตรียมจัดกิจกรรมประชุมวิชาการ 2. จัดกิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่งนวัตกรรม 3. จัดกิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม	1. จัดการประชุมวิชาการ การแข่งทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและร่วมศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ในระดับวิทยาลัย 2. ร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กำหนดในแผนการประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม

จากตาราง 34 พบว่า วิธีการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วงรอบที่ 2 มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 2 โครงการ เพิ่มกิจกรรมการพัฒนา ดังนี้ 1) โครงการความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพิ่มกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ 1.1) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำวัน 2) โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย เพิ่มกิจกรรมการพัฒนา ได้แก่ 2.1) จัดกิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่งนวัตกรรม 2.2) จัดกิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ (Re – Action)

ผลการวางแผนออกแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษาผลการดำเนินการ (Re – Action) ผลการวางแผนการออกแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ประชุมร่วมกันพิจารณาทบทวนการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการดำเนินการในวงรอบที่ 1 แล้วยังเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จึงควรมีการพัฒนามาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย และองค์ประกอบที่ 1 ด้านการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมต่อเนื่องในวงรอบที่ 2 ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 การปรับปรุงโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีมโดยจัดกิจกรรมการพัฒนาตามตัวชี้วัด วงรอบที่ 1

2.2 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการพัฒนาโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมครูบุคลากรทางการศึกษาเพื่อร่วมกันออกแบบในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนางาน โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.2 จัดกิจกรรมศึกษาดูงานศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ในวันที่ 30 กันยายน 2563 เพื่อเรียนรู้การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ดังภาพประกอบ 22



ภาพประกอบ 22 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 การศึกษาดูงาน สังคมแห่งการเรียนรู้ศูนย์ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม

2.2.3 ประสานงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จัดการแข่งขันทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและร่วมศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมกับครูและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ในระดับวิทยาลัย ดังภาพประกอบ 23



ภาพประกอบ 23 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 งานประชุมวิชาการ
การแข่งขันทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม
ขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย
วิทยาลัยเทคโนโลยีอีสว่างแดนดิน

2.2.4 กำหนดวันและเวลาในการอบรมจัดการอบรมวิจัยในชั้น

เรียนให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในวันที่ 3 กันยายน 2563 กำหนดหัวข้อการ
อบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยในชั้นเรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และกำหนดหัวข้อจัดงานประชุมวิชาการ การแข่ง
ทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่ง
ประเทศไทยวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการ
เรียนรู้ ประเด็นประเมิน ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ วิจัย
ดังภาพประกอบ 24



ภาพประกอบ 24 การเพิ่มกิจกรรมพัฒนา วงรอบที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
วิจัยในชั้นเรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.2.5 จัดกิจกรรมประชุมวิชาการ การแข่งทักษะวิชาชีพและประกวดสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมขององค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีการประชุมอย่างเป็นทางการเพื่อสรุปการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม ดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 การประชุมสรุปผลการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ วงรอบที่ 2

2.2.6 หลังจากการพัฒนาโครงการกิจกรรมตามตัวชี้วัด ผู้วิจัย
และผู้ร่วมวิจัยมีการประชุมอย่างเป็นทางการ เพื่อสรุปการพัฒนาพัฒนาวิทยาลัยตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบ 1 การเรียนรู้และ
ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยกระบวนการพัฒนาโครงการกิจกรรมและตัวชี้วัดโดยมีครู
ผู้รับผิดชอบดำเนินการตามวงรอบที่ 1

2.2.7 ผลการพัฒนาโครงการกิจกรรมตามตัวชี้วัด พบว่าผู้วิจัย
และผู้ร่วมวิจัยเข้าใจแนวทางการพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้จากการ
แสดงความคิดเห็นหลังการพัฒนา ดังการแสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

“...การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้โดยใช้
นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานจริง ๆ เพราะฝึกการค้นคว้าหาความรู้
ศึกษาด้วยตนเอง ประดิษฐ์ สังเกต การสอบถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกัน
มีกระบวนการทำงานอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างจนเป็นนวัตกรรมหรือ
สิ่งประดิษฐ์ได้อย่างประสบความสำเร็จ สามารถลงมือปฏิบัติและนำไปใช้ได้จริงๆ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 การโรงแรม)

“...ครูต้องร่วมกันสร้างสรรค์สื่อวัตกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนนักศึกษาเพื่อที่เด็ก ๆ จะได้ตื่นเต้น ตั้งใจเรียนสิ่งใหม่ ๆ ในการเรียนและยังสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันว่าการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงและยังทำให้นักเรียนต้องกล้าพูด กล้าแสดงออกมากขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 อีเล็กทรอนิกส์)

“...จากการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ทราบว่า การเรียนในห้องเรียนทำให้เด็กเบื่อกับการเรียน การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ที่เน้นประสบการณ์จริงในการทำงาน ทำให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้การปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น กล้าสอบถาม แสดงความคิดเห็น เริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ทำให้เรียนรู้ได้ว่าสิ่งใดที่ทำแล้วจะประสบความสำเร็จ และสิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรถึงจะประสบความสำเร็จ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...วิธีการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์จริง สร้างสรรค์ การทำงานโดยใช้นวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญกับการเรียนสายอาชีพตามโครงสร้างหลักสูตรที่เปลี่ยนไป เน้นการปฏิบัติจริงในสาขางานมากขึ้น ดังนั้นครูต้องเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาในการเรียน การทำงาน การใช้ชีวิต คอยให้กำลังใจลูก ๆ ในการเรียน การทำงานงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่อไป...”

(ครูที่ปรึกษา ปวส. 1 ยานยนต์)

“...วิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญเพราะสามารถแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้จริง ๆ ซึ่งทำให้เราได้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นอุปสรรคหรือปัญหาในการเรียนในการเรียนแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลาที่...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 ยานยนต์)

2.3 ผลการดำเนินการในกรอบที่ 2 การปรับปรุงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวชี้วัด

การดำเนินการในวงรอบที่ 1 เป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมจึงดำเนินการต่อเนื่องมา
วงรอบที่ 2 ส่งผลให้การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการต่อในวงรอบ
ที่ 2 ตามโครงการกิจกรรมตามตัวชี้วัดของมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
ดังที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจด้านการ
ออกแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่
ชัดเจนขึ้น

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์ (Re – Observation)

ผลการติดตามการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การ
ดำเนินการในขั้นตอนการวัดผล (Re – Observation) ผู้วิจัยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์
เพื่อสะท้อนแนวคิดที่ได้จากผู้ร่วมวิจัย และให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนในการสัมภาษณ์เพื่อยืนยัน
ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังคงใช้รูปแบบวิธีเดียวกันกับวงรอบที่ 1 มีการกำกับติดตาม
และประเมินผลในการดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการต่อไปนี้

3.1 การปรับปรุงรูปแบบการติดตามผล

รูปแบบของการสังเกตการณ์และประเมินผลที่ผู้วิจัยใช้ในการ
กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดน
ดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ใช้รูปแบบเดิมกับวงรอบที่ 1 มีการกำกับติดตามประเมิน 2 ระยะ ได้แก่ ระหว่างดำเนินการ
และหลังดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามและ
ประเมินผลเช่นเดียวกัน

3.2 การปรับปรุงวิธีการในการกำกับติดตามผล

สำหรับวิธีการในการกำกับติดตามผลในขั้นการสังเกตและ
ประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการในแผนพัฒนาที่ปรับปรุงใหม่ ผู้วิจัยและผู้ร่วม
วิจัยใช้วิธีการเดิมกับที่ใช้ในการสังเกตและประเมินผลในการวิจัยรอบที่ 1 แต่มีรายละเอียด
การกำกับติดตามผลที่ได้จากวิธีการต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

นอกจากนั้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่
เป็นทางการจะเห็นได้จากการสร้างความรู้ด้านการพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
โดยการให้ผู้ร่วมวิจัยไปแสวงหาตัวอย่างและวิธีการจัดการเรียนการสอนจากสื่อต่าง ๆ จาก

อินเทอร์เน็ต บุคคลและสถานประกอบการทำให้ได้รูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรม ที่เอื้อต่อการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีแนวทางการพัฒนาในการจัดการเรียนการสอน และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยเห็นได้จากการสนทนาร่วมกับผู้ร่วมวิจัย แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“...ถ้าเรามีสื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัยประกอบการเรียนการสอน จะทำให้นักเรียนสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน และสนุกสนาน สอบถามร่วมกันกับเพื่อน ๆ อย่างไม่เบื่อหน่าย ทำให้ครูผู้สอนมีความสุขในการสอน และทำให้รู้ว่าการออกแบบการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญมากต้องเตรียมการสอนให้เหมาะสมกับรายวิชา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 1 ไฟฟ้ากำลัง)

“...เมื่อเราอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนแล้ว ทำให้ทราบว่าสิ่งที่เราต้องแก้ปัญหาในชั้นเรียนคือต้องสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเรียนการสอนของเด็กซึ่งแต่ละห้องหรือแต่ละคนปัญหาจะไม่เหมือนกัน ต้องแก้ปัญหาให้ถูกจุดถึงจะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 อิเล็กทรอนิกส์)

“...การทำงานร่วมกันของเราดีขึ้นมากค่ะ รู้สึกว่าตอนนี้เราทำงานด้วยกันอย่างพร้อมเพรียงกันแม้งานจะมากแต่เมื่องานสำเร็จเราก็หายเหนื่อย ยอมรับการสะท้อนแนวคิดของเพื่อนร่วมงานว่ามีข้อบกพร่องในการทำงานด้านใดบ้างจากคำชี้แนะของเพื่อนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 ยานยนต์)

“...จากที่ได้ไปนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ ความเหนื่อยล้า ความตื่นเต้น ความสนใจ ความพยายามที่ได้พบประสบการณ์จริง เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ใช้ในการทำงานจริงไม่มีในวิทยาลัย ทุกคนตั้งใจเก็บเกี่ยวประสบการณ์อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะปัญหาบ้างแต่ในที่สุดก็สามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จได้เราที่เป็นครูก็ภูมิใจในลูก ๆ ของเรามาก ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 3 ไฟฟ้ากำลัง)

“...การจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เน้นการปฏิบัติในสาขางานมากกว่าทฤษฎีเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 การโรงแรม)

“...การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกอย่างควรร่วมมือกันทั้งระบบ ถ้าจะเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาก็ควรจะไปพร้อม ๆ กันอย่ามองเรื่องต่าง ๆ เป็นของคนใดคนหนึ่ง แต่ทุกคนมีความสามารถที่แตกต่างกันดังนั้นต้องช่วยกันทำงานค่ะ...”

(ครูที่ปรึกษา ปวช. 2 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)

จากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน จากการพัฒนาในมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประเด็นประเมิน ตามโครงการกิจกรรมและตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าโครงการที่เพิ่มขึ้นในรอบที่ 2 ผู้ร่วมวิจัยได้ระดมความคิดเห็นร่วมกันในการหาแนวทางและพัฒนาวิทยาลัยด้วยการออกแบบในการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการออกแบบการพัฒนาในมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงนำมาสู่การพัฒนาวิทยาลัยที่ดีมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

3.3 การปรับปรุงเกี่ยวกับการประเมินผลงาน

การประเมินความสามารถในการพัฒนาวิทยาลัย

เทคโนโลยีส่วงานแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรอบที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการลักษณะเดียวกันกับวงจรรอบที่ 1 มีการประเมินความพึงพอใจ โดยพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และเป็นไปตามดัชนีชี้วัดที่กำหนดเพียงใด ผลการประเมินเพื่อประกอบการวิจัยดำเนินการโดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ผลการประเมินเชิงปริมาณแตกต่างจากวงจรรอบที่ 1 คือผู้ร่วมวิจัยมีความพึงพอใจหลังจากได้ดำเนินการพัฒนาในรอบที่ 2

การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

เป็นทีม เตรียมความพร้อมของผู้เรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตามตัวชี้วัดที่ 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Re-Reflection) เป็นการนำผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาในประเด็นการบรรลุผลสำเร็จ

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ผลการประเมิน

ผลการดำเนินการในรอบที่ 2 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสะท้อนตามอาชีวศึกษา มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2 ตัวชี้วัด 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย จากผลการดำเนินการมีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน มีความพึงพอใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการพัฒนาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ปรับวิธีการเรียนเปลี่ยนวิธีการสอน มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมตามบริบทของผู้เรียน เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดแรงบันดาลใจทางการเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสุขและสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การสะท้อนผล (Reflection) การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 2 รอบ จากการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ดำเนินการพัฒนาโดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory

Action Research: PAR) ผลสะท้อนผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจ เกิดการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามขั้นตอนจำนวน 2 วงรอบ การพัฒนาดังกล่าวได้ดำเนินการมาครบทุกขั้นตอนแล้ว ต่อไปนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการพัฒนาซึ่งเป็นการประเมินผลในภาพรวม เพื่อทราบว่าผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินมีการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังตาราง 35

ตาราง 35 เปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ของ
มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดการพัฒนา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	N=34 (วงรอบ 1)		N=34 (วงรอบ 2)		แปลความ
	($\bar{X}$)	(S.D)	($\bar{X}$)	(S.D)	
มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้					
1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้	3.82	0.79	4.68	0.65	มากที่สุด
2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย	3.70	0.71	4.57	0.74	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.76	0.05	4.62	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ของมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่าผลโดยรวม วงรอบ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) วงรอบ 2 มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน 1) ความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด วงรอบ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) วงรอบ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา ด้าน 2) นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย วงรอบ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) วงรอบ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) การพัฒนาในวงรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทั้ง 2 ตัวชี้วัด

ตาราง 36 เปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ของ
องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม

ตัวชี้วัดตามกลยุทธ์การพัฒนา งานสู่ความสำเร็จ	N=34 (วงรอบ 1)		N=34 (วงรอบ 2)		แปลความ
	($\bar{X}$)	(S.D)	($\bar{X}$)	(S.D)	
องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม					
1. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย	4.26	0.61	4.71	0.77	มากที่สุด
2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ	4.05	0.64	4.74	0.63	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ	3.88	0.66	4.53	0.56	มากที่สุด
4. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด	4.14	0.65	4.62	0.49	มากที่สุด
5. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ	4.23	0.49	4.79	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.11	0.61	4.68	0.14	มากที่สุด

ตาราง 36 พบว่า ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบผลการพัฒนาการดำเนินงาน วงรอบ 1 และวงรอบ 2 ขององค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม พบว่า ผลโดยรวม วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) วงรอบ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันอย่างเป็นระบบ วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) วงรอบที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา ด้านที่ 2 การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) วงรอบที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) อันดับที่ 3 ด้านที่ 1 การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) วงรอบที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) อันดับที่ 4 ด้านที่ 4 การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) วงรอบที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และด้านที่ 3 เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ วงรอบที่ 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) วงรอบที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) การพัฒนาในวงรอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทั้ง 5 ตัวชี้วัด

2. ปัจจัยที่สนับสนุนให้การพัฒนาวิทยาลัยประสบความสำเร็จที่เกิดจากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) คือ การใช้การพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือจากการพัฒนาด้านการบริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี มีความตระหนักถึงการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยอันสำคัญที่ส่งผลถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความตระหนักเช่นเดียวกัน ตลอดจนความร่วมมือจากชุมชนและสถานประกอบการที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ทั้งส่วนของผู้วิจัยที่ต้องให้เกียรติในการแสดงออกทางความคิดการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนในการร่วมคิดร่วมแสดงออก มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิจัยหรือพิจารณาเหตุผลการดำเนินงานโครงการกิจกรรมร่วมกันมากกว่าจะตัดสินใจว่าถูกหรือผิด ส่งผลให้ผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริหารสถานศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรให้พัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงมากยิ่งขึ้นในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สังเกตได้จากบางครั้งครูยังจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ขาดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย และขาดการดูแลกิจกรรมของผู้เรียนในการใช้สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมและทันสมัย ในการฝึกปฏิบัติจริงในแต่ละสาขางานตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยต้องการให้เห็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามแนวคิดเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ สามารถสรุปได้ดังนี้

วงรอบที่ 1

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ได้ศึกษาเอกสาร สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อนเริ่มการวิจัย สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1.1 วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน

1.2 ครูและบุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.3 ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่พัฒนาและบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมหรือตอบสนองตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพ

1.4 ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีที่ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

1.5 ครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.6 สถานศึกษามีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอกจาก สมศ. อยู่ในระดับต้องปรับปรุงในงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม

2. การศึกษาปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.1 ครูและบุคลากรยังไม่ค่อยเข้าใจแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน

2.2 ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการ การจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน

2.3 ครูขาดทักษะด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนและเก็บรวบรวมชิ้นงานของผู้เรียน เพื่อสะดวกในการค้นหาข้อมูลและการนำชิ้นงานไปใช้ได้จริง

2.4 ครูต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและทักษะวิชาชีพแก่ตนเองและผู้เรียน

2.5 ครูขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรียงลำดับตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

3.1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน

3.1.1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

3.1.2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

ที่พึงประสงค์

3.1.3 การจัดการอาชีวศึกษา

3.2 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 3.2.1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม
- 3.2.2 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน
- 3.2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน
- 3.2.4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้
- 3.2.5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 3.2.6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action) ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ (Spiral) โดยนำ แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสรุปภาพรวมผลการประเมินความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนา (PNI Modified) เรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุดถึงต่ำที่สุด โดยมีโครงการ 9 โครงการ 22 กิจกรรม ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

ที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อสังเกตบันทึกผลการพัฒนา

วิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนนักศึกษาเปรียบเทียบกับผลการประเมิน โดยผู้บริหารและหัวหน้างาน ก่อนเริ่มงานวิจัยและหลังจากการดำเนินการวิจัยในรอบที่ 1 จากนั้นจึงนำบันทึกภาคสนาม (Field Note) วิพากษ์ร่วมกับผู้ร่วมวิจัยเพื่อสะท้อนผลการวิจัย (Reflection)

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการนำผลที่ได้จากการวัดพิจารณาในประเด็นการบรรลุผลสำเร็จ จากการประชุมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 มาตรฐาน และ 6 องค์ประกอบ ได้ร่วมกันวางแผนกับผู้ร่วมวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 วิทยาลัยยังขาดการพัฒนาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ และกระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) ซึ่งสอดคล้องกับทวิตต์ดี ไชยมาโย (2559, หน้า 131 – 132) ที่ได้สรุปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนหลังจากที่ได้ผ่านนวัตกรรม LS ไปใช้ในการนิเทศโรงเรียนว่าโรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานจากต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างสอน มาเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์การสอนสภาพจริงในชั้นเรียน ในที่นี้จึงขอเสนอตัวอย่าง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS) และต้องพัฒนาประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน โดยการศึกษาดูงานจากวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศในการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จ

1.2 ผู้วิจัยส่วนใหญ่ ยังขาดการพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลร่วมกันในการทำงาน ตัดสินใจปฏิบัติงานตามความคิดของตนเองทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานยังมีน้อย

2. เกิดความรู้และกิจกรรมใหม่

เกิดความรู้และกิจกรรมใหม่ นอกเหนือจากที่ได้วางแผนร่วมกับผู้ร่วมวิจัย เนื่องจากการกระตุ้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความร่วมมือในการพัฒนางาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันที่เกิดจากความสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัย

2.1 ได้แนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ

อาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน และ 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นต้นแบบในการพัฒนางานแก่วิทยาลัยอาชีวศึกษาหรือสถานศึกษาที่มีความสนใจสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เกิดทักษะด้านการใช้นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์

งานวิจัยครูและนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนทักษะในการพัฒนาตนเองที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.3 ผู้เรียนเกิดทักษะอาชีพ ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในการ

ทำงานจากสถานประกอบการส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตรงตามสาขางานอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย มีความอดทนในการประกอบอาชีพ มีรายได้ในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพทำให้ลดภาระผู้ปกครองและผู้ปกครองมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

2.4 สถานศึกษามีการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีระบบ มีการนำ

หลักการพัฒนางานโดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วงรอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Re-Planning) ผู้วิจัยได้ประชุมร่วมกับ

ผู้ร่วมวิจัยเพื่อสรุปผลการดำเนินการวิจัยวงรอบที่ 1 และวางแผนขยายขอบเขตจำนวนกิจกรรมและเป้าหมายในการวิจัยวงรอบที่ 2 ตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson (2000)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Re-Action) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยยังคงใช้การพัฒนาแบบเดิม คือ การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ดำเนินการในรอบที่ 1 อย่างต่อเนื่อง ได้ขยายขอบเขตของกิจกรรมและเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เกิดความสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Re-Observation) ผู้วิจัยยังคงติดตามประเมินครูและนักเรียน โดยนำบันทึกภาคสนาม (Field Note) ร่วมวิพากษ์ร่วมกับผู้ร่วมวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Re-Reflection) ผู้วิจัยได้สรุปผลร่วมกับผู้ร่วมวิจัยได้องค์ความรู้ (Knowledge) โดยแบ่งออกเป็นวิธีการตอบปัญหาการวิจัยและองค์ความรู้ที่นอกเหนือจากความคาดหวังของการวิจัย

การถอดบทเรียนที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เห็นภาพของการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้รวมสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและหัวหน้าแผนกต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

“...ถ้าคุณครูทุกคนรู้จักพัฒนาตนเองแล้ว จะทำให้ครูทุกคนสามารถช่วยเหลือขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรไปสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสนทนา)

“...ชอบเรียนวิชานิวเมตริกส์และไฮโดรลิกส์ เพราะฟังชื่อวิชาคิดว่ายาก แต่พอไปเรียนแล้วคุณครูอธิบายเข้าใจง่ายและมีชุดสาธิตให้ปฏิบัติด้วย...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสนทนา)

“...ถ้าทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ เชื่อแน่ว่าต้องเกิดการพัฒนาทั้งผู้เรียนและวิทยาลัยอย่างแน่นอน...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : บันทึกการสนทนา)

“...การพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการ
สอนยุคปัจจุบัน เพราะการดำรงชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีพัฒนาเร็ว
ขึ้น นักเรียนนักศึกษาสามารถหาความรู้ศึกษาหาความรู้ได้ทุกที่...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ครูจัดกิจกรรมให้นักเรียนแบ่งกลุ่มทำงาน ค้นคว้าหาข้อมูลแล้ว
มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อน ๆ ช่วยกันทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โดยมีครูเป็นที่
ปรึกษารู้อยู่ใจและท้าทายที่ไตร่ตรองกันทำกิจกรรม...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ครูมีความตื่นตัวกับการพัฒนาวิทยาลัย ให้มีความสำคัญกับการ
สร้างสื่อการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจมากขึ้น สนุกกับการออกแบบกิจกรรมการ
เรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ในแต่ละแผนกวิชาสามารถพัฒนาได้เพราะการ
เรียนรู้ต้องสะท้อนแนวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนครูต้องร่วมกันคิดร่วมกันสะท้อนว่า
เราออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสมหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้อย่างไร...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...วิทยาลัยเราดีนะ เรียนฟรีไม่เสียค่าเทอม มีหลายสาขาให้เลือก
เรียนตามความชอบและความถนัดของตัวเองนะ...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...หนูตั้งใจที่ได้เรียนในสาขาการโรงแรม เพราะตอนที่ไปฝึกงาน
หนูทดสอบผ่านภาษาอังกฤษเป็นขั้นตอนแรก ทำให้คิดถึง teacher มาก ๆ เลยที่เรียนมาเรา
ได้ใช้ในงานจริง ๆ ติดต่อกับชาวต่างชาติตลอดการฝึกงาน แถมยังได้ใช้ความสามารถพิเศษ
อื่น ๆ มาใช้ในงานตามเทศกาลต่าง ๆ ได้อีกด้วยนะ...”
(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ในความคิดของหนูเป็นที่ที่เราได้เรียนรู้ในสิ่งที่เราชอบ และมีกิจกรรมให้พวกเราทำเยอะแยะ คุณครูก็ใจดีเป็นกันเองกับพวกเรา...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...หนูชอบเวลาที่คุณครูพาพวกหนูออกมาทำกิจกรรม หรือทำงานข้างนอกค่ะ เพราะสถานประกอบการบอกว่าพวกหนูเก่ง ได้ฝึกประสบการณ์จริง และทำให้รู้ข้อบกพร่องในการทำงาน สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไปได้...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...การทำงานในองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ของวิทยาลัย ทำให้พวกเราได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ในแต่ละสาขางานและเราก็กล้าแสดงออกมากขึ้นค่ะ เพราะเราได้ลงมือปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...เราสนุกกับการเรียนมาก เพราะครูจะสอนทฤษฎีไม่นาน แล้วให้เราได้ปฏิบัติจริง และถ้าเราทำงานเสร็จแล้วเราสามารถเอารถมอเตอร์ไซด์เรามาซ่อมได้...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ชั่วโมงกิจกรรม เราได้ทำในสิ่งที่เราชอบเหมือนไม่ได้เรียนเลยครับ ชอบ ทำอะไรก็ได้ทำ สนุกดี และได้ความรู้ด้วย...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ตอนนี้หนูคิดว่า ห้องเราเรียนแบบได้คิดว่าอยากเรียนแบบไหน จะนำเสนอกิจกรรมอย่างไร เพราะเราอยากทำที่นำเสนอมาให้เพื่อน ๆ ได้ความรู้เหมือนกำลังเป็นครูค่ะ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...ถ้าวิชาในสาขางานพวกผมชอบเรียนจะได้คะแนนเยอะด้วย แต่พวกผมไม่ชอบเรียนวิชาสามัญเรียนแล้วง่วงนอนและซีเกียจเขียนด้วย ทำอย่างไรดีครับ...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

“...เมื่อเราเห็นเด็ก ๆ สามารถทำงานในสถานประกอบการและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เห็นอย่างนี้แล้วก็มีความสุข...”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : การสัมภาษณ์)

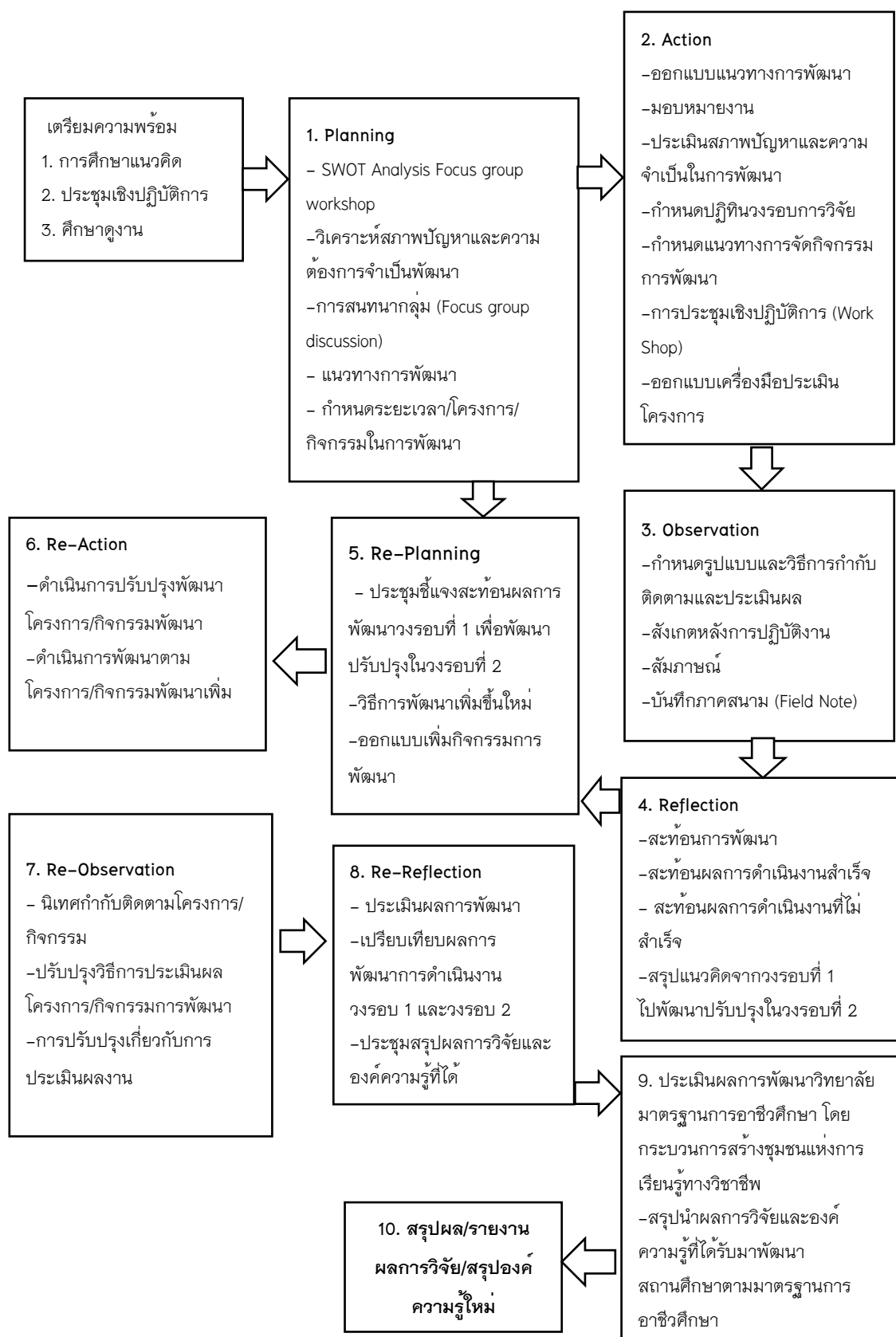
ผลจากการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปให้เห็นภาพแห่งความสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ได้ดังนี้

1. วิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน ในการพัฒนางานปรับให้เข้ากับบริบทของวิทยาลัยโดยบูรณาการกับแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัย
2. ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีคุณวุฒิการศึกษา ตามเกณฑ์ที่กำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
3. วิทยาลัยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันอย่างชัดเจน ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้ไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
4. วิทยาลัยมีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการ ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นอย่างดี
6. วิทยาลัยผ่านเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

บทเรียนที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สรุปแนวคิดที่ได้จากการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. กระบวนการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยสรุปเป็นแผนผังแสดงได้ดังภาพประกอบ 26



ภาพประกอบ 26 สรุปผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยที่ทำให้การวิจัยบรรลุผลสำเร็จ

การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ครั้งนี้
บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดทุกประการเพราะปัจจัยสนับสนุน ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสิ่งที่ผู้วิจัยและ
ผู้ร่วมวิจัยเห็นความสำคัญเป็นอันดับแรกคือการปรับเปลี่ยนตัวเองคือผู้วิจัย ในฐานะ
ผู้บริหารวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนา (Development) ซึ่งการพัฒนานี้จะช่วยให้บุคลากรใน
องค์กรเชื่อมั่นในศักยภาพยอมรับในตัวผู้นำ และผู้ร่วมวิจัยเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการ
พัฒนาองค์กรร่วมกันเห็นความสำคัญของส่วนรวมที่จะส่งประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา
วิทยาลัยของครูและบุคลากรทุกคนที่ต้องร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นบุคคลที่มี
การพัฒนาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย
ดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ เป็นผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้บริหารจัดการร่วมกัน
และเป็นผู้ระดมทรัพยากรร่วมกัน

2.2 เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมี
การพัฒนาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังต่อไปนี้

2.2.1 องค์ความรู้ชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่
ปฏิบัติชัดเจนและคลอบคลุมงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับเพื่อน
ครูที่รับผิดชอบงานร่วมกันได้ ความชัดเจนในงานเหล่านั้น มีทั้งรองผู้อำนวยการฝ่าย
หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าฝ่าย และครูผู้ปฏิบัติการสอนตลอดจนบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ
ในองค์กรที่สามารถสอบถาม สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรู้ความเข้าใจให้
สามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 การพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตระหนักถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี พัฒนาการ
จัดการเรียนการสอนโดยสามารถเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม
รวมทั้งสามารถจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เป็นสารสนเทศที่สามารถใช้
ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว การพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ให้
เกิดความน่าสนใจ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิต เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ สามารถประยุกต์ใช้ในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ
ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2.2.3 ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า

บุคคลที่จะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจต้องได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธา จะต้องเป็นที่เคารพของบุคคลอื่นอยู่เสมอ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่และการให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกัน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงร่วมกันสร้างความตระหนักในการปฏิบัติตนเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีความอ่อนน้อม สุภาพอ่อนน้อม มีจรรยาบรรณที่เหมาะสม มีวินัยทั้งการปฏิบัติต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้เป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและมีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

2.3 การเป็นผู้บริหารจัดการ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมี

หลักการพัฒนาคือร่วมกันกำหนดนโยบายการทำงาน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์การที่ชัดเจน ได้แก่

2.3.1 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนางานที่แสดง

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัด โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินเป็นสถานศึกษาของสังคมชุมชนท้องถิ่นบ้านเกิด และเป็นส่วนหนึ่งที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุตรหลานของชาวอำเภอสว่างแดนดินและพื้นที่ใกล้เคียงในจังหวัดสกลนครให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

2.3.2 ร่วมกันกำหนดทิศทางการบริหารองค์กรที่ชัดเจน

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มีการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนจัดสถานศึกษาที่ชัดเจนที่วิสัยทัศน์สถานศึกษา คือ “มุ่งมั่นจัดการศึกษา ผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของตลาดแรงงาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคม” ภายใต้ปรัชญา “มุ่งเน้นของคุณธรรม ก้าวล้ำทางการศึกษาพัฒนาเทคโนโลยี”

2.3.3 เป็นผู้ระดมทรัพยากร ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีการ

พัฒนาในการระดมทรัพยากรและสรรหาทรัพยากรร่วมกันเพื่อรักษาประโยชน์ของการพัฒนาสถานศึกษา ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบต่อการพัฒนา

สถานศึกษา และตระหนักถึงการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการและเอกชนที่ผู้วิจัย
ประสานความร่วมมือ ได้แก่ สถานประกอบการ และหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนผู้ปกครอง
ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ รวมทั้ง
เกิดความภาคภูมิใจและมีเจตคติที่ดีต่อผู้วิจัย ครูและบุคลากรร่วมกันบริหารจัดการเรียนรู้
ในรูปแบบคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาโดยครูและบุคลากรในวิทยาลัยร่วมดำเนินการ
บริหารจัดการระดมทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ครูมีภาระงาน
อื่นนอกเหนือจากการปฏิบัติการสอน ต้องตรวจงานนักเรียน บางครั้งบางครอบครัวมีภาระ
ทางครอบครัวที่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี
ส่งผลให้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การเตรียมการสอน การเตรียมการจัดการเรียนรู้จาก
สื่อเทคโนโลยีน้อย ครูบางคนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก
และครูต้องประสานการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการ
จัดการเรียนการสอนรู้ลดภาระหน้าที่การทำงาน และครูมีการลาออกเพื่อเปลี่ยนแปลง
สถานที่ทำงาน ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ เสมอ ครูต้องการพัฒนา
อาชีพครูที่มีความมั่นคงในการทำงานซึ่งยังช่วยส่งเสริมการทำงานให้เกิดความมั่นคงใน
องค์กรมากยิ่งขึ้น

3.1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมมือกันในการดำเนินการ
พัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง การพัฒนาทั้งองค์กร
ทั้งครู บุคลากร และนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวของบุคคลและแสดง
ออกมาโดยการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลการ
ปฏิบัติงานที่มาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ
และพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียนนักศึกษาให้เป็น
ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ผลสำเร็จใน
การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้

3.1.1 ได้รับการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการ

พัฒนาการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ
สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.2 ผู้ร่วมวิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาการ

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.1.3 ผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการ

อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ คือ

3.1.3.1 วิทยาลัยมีการพัฒนา ปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงดำเนินการอย่างเป็นระบบในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับการมีการวางแผน
ล่วงหน้า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักเรียนนักศึกษาในวิทยาลัย
เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันจัดการ
เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามารถ
ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของ
การทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.1.3.2 การบริหารงานมีความโปร่งใส ครูมี

ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ด้านการสร้างความร่วมมือทุก
ภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาการจัดอาชีวศึกษา องค์กร/สมาคม
วิชาชีพ สถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การฝึกงาน ฯลฯ

3.1.3.3 วิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ ตาม
หลักสูตรและระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดการศึกษาและการประเมินผลการ
เรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชา
ให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีการพัฒนารายวิชาหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชา
เพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน และ
ผู้เรียนมีรายได้ในระหว่างเรียน

3.1.3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดทักษะ

จากการทำวิจัยจะได้รับนวัตกรรม ความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน มีเทคนิค

วิธีการสอนใหม่ ๆ เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้นำไปแก้ปัญหาในชั้นเรียน และพัฒนานักเรียนให้เกิดศักยภาพสูงสุด

3.1.3.5 วิทยาลัยยกระดับความสามารถของ

ผู้เรียนเพื่อให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มีขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะการทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ (Function Competency) โดยใช้ V-NET การประเมินด้านมาตรฐานวิชาชีพ สร้างเสริมทักษะอาชีพในอนาคตด้วย กิจกรรมองค์การวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม วิถีประชาธิปไตย มีวินัย มีทักษะชีวิต เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพของหลักสูตร เป็นที่พึงพอใจของตลาดแรงงาน

3.1.3.6 วิทยาลัยเกิดการพัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่าย มาช่วยในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน และเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และยังเป็นการสร้างให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

3.1.3.7 วิทยาลัยนำข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจาก

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ มาร่วมกันกำหนดโครงการ กิจกรรมในแต่ละปีการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนได้มากขึ้น เช่น สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรของวิทยาลัยและมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นต้น

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้ คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ตามแนวคิดของ (Kemmis & Mc Taggart, 2000, pp. 567 – 605) ซึ่งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นกระบวนการวิจัยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบ วิจัยปัญหาของโรงเรียนพัฒนา ประสานการทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการกิจ ตลอดจนร่วมกัน

สะท้อนผลการปฏิบัติในบริบทการบริหารการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอนตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ซึ่งผู้วิจัยมีคาดหวังว่าการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีประสิทธิภาพและให้เป็นแบบอย่างของสถานศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ผลการวิจัยจะนำไปสรุปผลและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. การดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. การอภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาวินัยเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย

พื้นที่เป้าหมายในการวิจัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญให้ความร่วมมือในการพัฒนาวินัยเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ประกอบด้วย ผู้วิจัย 1 คน และผู้ร่วมวิจัย 38 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 30 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน ตัวแทนนักเรียน 18 คน ซึ่งเป็นทั้งกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาและร่วมวิจัยในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 27 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัย 1 คน รองผู้อำนวยการ 2 คน หัวหน้างาน จำนวน 6 คน ตัวแทนนักเรียน จำนวน 18 คน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการพัฒนาวินัยเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นเตรียมการก่อนการวิจัย (Preparation) ก่อนจะดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ตามแนวคิด (Kemmis & Mc Taggart, 2000, pp. 567 – 605) ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation) ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนกลับ (Reflection) และมีการผสมผสานแนวคิดของ Phil

Crane & Leanne Richardson (2000, cited in Tania Liennert. 2002 p. 18) ในการดำเนินการในวงรอบที่ 2 มีการเพิ่มเป้าหมายผลลัพธ์และจัดกิจกรรมเพิ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยดำเนินการดังนี้

3.1 การเตรียมการก่อนการวิจัย (Preparation)

ในขั้นตอนการเตรียมการของการวิจัย มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และจัดการศึกษาครูงานวิทยาลัยที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการจัดการเรียนการสอน คือ วิทยาลัยการอาชีพพรหมนาค อำเภอพรหมนาค จังหวัดสกลนครและวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

3.2 การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดำเนินการวิเคราะห์สถานศึกษาโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) กำหนดแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยพัฒนางานวิทยาลัยให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์ประกอบ กำหนดแผนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ตามตัวชี้วัดของแต่ละมาตรฐานและองค์ประกอบ ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action)

ดำเนินงานตามปฏิทินแผนปฏิบัติการ/กิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการณ์ (Observation)

ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้รับมอบหมายดำเนินการสังเกตผลการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 องค์กรประกอบ โดยมีโครงการ/กิจกรรม จากขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

นำผลการดำเนินงานในขั้นการปฏิบัติและการสังเกตการณ์มาสะท้อนกลับ วิเคราะห์ร่วมกันและสังเคราะห์เป็นการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรมและสรุปแนวคิดที่ได้จากการพัฒนาในรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงกิจกรรมหรือโครงการก่อนดำเนินการในการวิจัยในรอบที่ 2 และนำเสนอในชั้นวางแผนใหม่ (Re-Planning) และดำเนินการในขั้นปฏิบัติการ (Re-Action) ขั้นสังเกตการณ์ (Re-Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Re-Reflection) จนครบกระบวนการ

ภายหลังจากการดำเนินการวิจัยแล้ว 2 รอบ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาองค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1.1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1.1.1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มี 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.1.2 การจัดการอาชีวศึกษา มี 4 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ

1.1.3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.2.1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ

1.2.2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง 2) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 3) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ 4) การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม

1.2.3 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน 2) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการทำงานทั้งองค์กร 3) มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงานของวิทยาลัย 5) การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง 6) การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน

1.2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ 2) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู 4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ 5) การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น 6) เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

1.2.5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มี 5 ตัวชี้วัด

ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

1.2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 10 ตัวชี้วัด

ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อปลูกฝัง 2) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกทางวิชาชีพของครูและนักเรียน 5) การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไข 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน 7) การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน 8) การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น 9) จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 10) การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

2. สภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย เทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

จากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาจากการ
ประชุม ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันสรุปปัญหาและความต้องการพัฒนา ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา พบว่า 1) วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน 2) ครูและ
บุคลากร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
แบบเดิม ยังไม่พัฒนาและบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมหรือตอบสนองตัว
บ่งชี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพ 4) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการ
นำสื่อเทคโนโลยีที่ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
5) ครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ 6) สถานศึกษา
มีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอกจาก สมศ. อยู่ใน
ระดับต้องปรับปรุงในงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรม

2.2 ปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดิน ตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา พบว่า 1) ครูและบุคลากรยังไม่เข้าใจแนวทางการพัฒนา
วิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพที่ชัดเจน 2) ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา
กระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน 3) ครูขาดทักษะด้านการใช้สื่อ
เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และเก็บรวบรวมชิ้นงานของ
ผู้เรียน เพื่อสะดวกในการค้นหาข้อมูลและการนำชิ้นงานไปใช้ได้จริง 4) ครูต้องมีการ
ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม จิตสาธารณะและทักษะวิชาชีพ
แก่ตนเองและผู้เรียนและ 5) ครูขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการจัดกิจกรรมการ
เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดน
ดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา จากผลการประเมินความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนา (Modified Priority Needs Index) เรียงลำดับการพัฒนาตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา และองค์ประกอบ พบว่า

2.3.1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย

1) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ 3) การจัดการอาชีวศึกษา

2.3.2 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 4) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ 5) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6) ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

3. แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนาโดยร่วมกันกำหนดโครงการ/กิจกรรม 3 มาตรฐาน 9 โครงการ 22 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมทัศนศึกษา 2) กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือและเดินทางไกล

3.2 โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์งานวิจัย มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่งนวัตกรรม 2) กิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมระดับวิทยาลัย 3) กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้นเรียน

3.3 โครงการพัฒนาด้านความรู้ มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา 2) กิจกรรมการอบรมการเขียนแผนธุรกิจสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่

3.4 โครงการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียนนักศึกษาแกนนำ เพื่อการพัฒนาสู่สถานศึกษาคุณธรรม 2) กิจกรรมศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา

3.5 โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม 2) กิจกรรมนักเรียนดีศรีเทคโนโลยี 3) กิจกรรมคุณธรรมนำชีวิตก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.6 โครงการพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในสถานประกอบการ 2) กิจกรรมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.7 โครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ 2) กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) กิจกรรมแข่งทักษะระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.8 โครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ อาชีวศึกษา มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร 2) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC

3.9 โครงการพัฒนาด้านการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ มี 2 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ 2) โครงการบริการวิชาชีพ

4. ผลการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) พบว่า

4.1 ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

4.2 ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) ด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$)

รองลงมา ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.31$) ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) ด้านโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$) และด้านการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

4.3 ผลการเปรียบเทียบผลการพัฒนาดำเนินงาน วงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ของมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม โดยรวมพบว่า มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.62$) มีความก้าวหน้าจากวงรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 92.40 และองค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.68$) คิดเป็นร้อยละ 93.60

4.4 ผลการสะท้อนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้ไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ทำให้เกิดการพัฒนาระบบ ผู้บริหาร ครูผู้ร่วมวิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อตัวครูและผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในวิชาชีพให้ได้ชื่อว่าเป็นครูตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ครูมีการจัดกิจกรรม PLC ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองและมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การอภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีดังนี้

1.1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มี 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา มี 4 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 2 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

1.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบ 37

ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ 3) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 4) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด 5) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง 2) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง 3) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ 4) การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน 2) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการทำงานทั้งองค์กร 3) มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้

ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ 4) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงานของวิทยาลัย 5) การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง 6) การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน มี 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์ 2) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู 4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ 5) การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น 6) เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มี 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 10 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อปลูกฝัง 2) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกทางวิชาชีพของครูและนักเรียน 5) การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไข 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน 7) การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน 8) การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น 9) จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 10) การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ “วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน มุ่งมั่นจัดการศึกษา ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคม” ภายใต้ปรัชญา “ปัญญา โลกสมิ ปชโชโต ปัญญา คือ แสงสว่างในโลก” โดยมีเป้าหมายของอัตลักษณ์ผู้เรียน “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม” วิทยาลัยได้พยายามยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและวิเคราะห์จุดแข็งของสถานศึกษาพบว่า มีปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรที่พร้อม มีความต้องการให้วิทยาลัยเป็นสถานศึกษาพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน มีความประสงค์ให้พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม รูปดี (2558, บทคัดย่อ) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพของสถาบันที่สร้างขึ้นเป็นรูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) มีเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) โครงสร้างคณะกรรมการการประกันคุณภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา 2) ขอบข่ายงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา 3) กระบวนการบริหารการประกันคุณภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา กระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA คือ การวางแผน (Plan : P) การดำเนินงาน (Do : D) การตรวจติดตาม (Check : C) การปรับปรุง แก้ไข (Act : A) และเงื่อนไขความสำเร็จคือการประสานงาน (Coordinate : Co) และมาตรฐาน (Standard : S) สอดคล้องกับแนวคิดของขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561, บทคัดย่อ) แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) พฤติกรรมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision Behavior: SVB) 2) พฤติกรรมการสร้างทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork Behavior: CTB) 3) พฤติกรรมการสร้างภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership Behavior: SLB) 4) พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior: PLDB) 5) พฤติกรรมการสร้างชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community Behavior: CCB) และ 6) พฤติกรรมการสร้างโครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure Behavior: SSB) และสอดคล้องกับแนวคิดของ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือโรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มี

เป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้จากสถานการณ์จริงทั้งจากชุมชนและสถานการณ์โลกปัจจุบัน ส่งเสริมการเป็นบุคคลผู้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมและออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้นักเรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพเกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และการมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นทีม ครูมีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมในการทำงานแล้วก็สามารถพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมในการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีมได้ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระบบ มีการเรียนรู้การบูรณาการการเรียนรู้พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและมีการพัฒนาทั้งระบบภายใต้การร่วมมือ ร่วมพลังของครูและบุคลากรทุกคนภายในวิทยาลัย เพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

2. สภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย

เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิทยาลัยยังไม่มีแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน ครูและบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิม ยังไม่พัฒนาและบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการให้ครอบคลุมหรือตอบสนองตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาจากการประกันคุณภาพ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีที่ไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และครูบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ปัญหาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูและบุคลากร ยังไม่ค่อยเข้าใจแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ชัดเจน ครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่องเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามสาขางาน ขาดทักษะ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนและเก็บรวบรวม ชิ้นงานของผู้เรียน เพื่อสะดวกในการค้นหาข้อมูลและการนำชิ้นงานไปใช้ได้จริงครูต้องมีการ ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะและทักษะ วิชาชีพแก่ตนเองและผู้เรียน และสถานศึกษามีผลการประเมินการประกันคุณภาพภายใน และการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับต้องปรับปรุงในมาตรฐาน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2.3 ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เรียงลำดับการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

2.3.1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน จัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Modified Priority Needs Index) ตามลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (0.327) มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ (0.294) และ มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา (0.199) ตามลำดับ

2.3.2 องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (Modified Priority Needs Index) ตามลำดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้และปฏิบัติงานเป็น ทีม (0.43) องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน (0.34) องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน (0.33) องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ (0.31) องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (0.28) องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม (0.25) ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีสภาพ

ปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปัจจัยสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความพร้อมต้องการให้วิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่พัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน มีความประสงค์ให้พัฒนาวิชาชีพในการทำงานในสถานประกอบการให้วิทยาลัยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีมให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนเองและสามารถแก้ปัญหาเติบโตในสังคมอย่างมีคุณค่า โดยผู้ปกครองและผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษายินดีให้การสนับสนุนในทิศทางบวกนอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมีศักยภาพในการประกอบอาชีพและเป็นคนดีของสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิ์ พิพัฒน์ผล (2557, บทคัดย่อ) ได้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการศึกษา 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 3) การสื่อสารการตลาด 4) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 5) แรงจูงใจในการประกอบอาชีพ 6) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับแนวทางส่งเสริมการจัดการอาชีวศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่ มี 14 แนวทางที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาดังนี้ 1) พัฒนาผู้นำของสถาบันการศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 2) สร้างแนวปฏิบัติของวัฒนธรรมและปรัชญาองค์กรที่มีความรักดีต่อองค์กร 3) พัฒนาครูอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 4) บริหารสถาบันการศึกษาเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานประกอบการ 5) สื่อสารและประชาสัมพันธ์สถาบันการศึกษาโดยบุคลากรทางการตลาด 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและสังคมชุมชน 7) พัฒนาระบบการประเมินผลที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานประกอบการ 8) ปลุกฝังนักเรียนให้เห็นความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ 9) สร้างระบบการช่วยเหลือผู้ปกครอง 10) ส่งเสริมการสร้างหลักสูตรและพัฒนาการเรียนการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญในสถานประกอบการ 11) สร้างแรงดึงดูดในการประกอบอาชีพ 12) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้งานในอนาคต 13) สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ 14) สร้างกฎระเบียบตามกฎหมายที่เปิดโอกาสให้สถานประกอบการจัด

การศึกษาในระบบของตนเอง และกฎหมายที่สนับสนุนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีและสอดคล้องกับ ชูชาติ พวงสมจิตร (2560, หน้า 34 – 41) ได้แสดงให้เห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PCL คือ วิธีการในการพัฒนาครู โดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PCL มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PCL มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา เป็นหลักการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน และแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ และสอดคล้องกับประวัติ เอราวรรณ (2562, บทคัดย่อ) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะนั้นเน้นให้โรงเรียนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการ จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน (School improvement plan: SIP) ร่วมกับตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนการจัดกิจกรรมเตรียมผู้เรียนสู่กระบวนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการใช้ปัญหาเป็นฐาน (Active learning and problem-based learning) การพัฒนาครูโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาโรงเรียนซึ่งการเป็นโรงเรียนสุขภาวะนั้นมีองค์ประกอบร่วมกัน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้เรียนเป็นสุขมีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะสุขภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน 2) องค์การเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุขและ

5) ชุมชนเป็นสุขซึ่งโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใน (Internal change agent)

3. แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยเลือกแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา 9 โครงการ 22 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

โครงการที่ 1 โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือการในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมทัศนศึกษา 2) กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือและเดินทางไกล

โครงการที่ 2 โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย มี 3 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมหนึ่งแผนกหนึ่งนวัตกรรม 2) กิจกรรมประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมระดับวิทยาลัย และ 3) กิจกรรมหนึ่งครูหนึ่งวิจัยในชั้น โครงการที่ 3 โครงการพัฒนาด้านความรู้ มี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการประเมินคุณภาพสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา 2) กิจกรรมการอบรมการเขียนแผนธุรกิจ สร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่ โครงการที่ 4 โครงการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ มี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียน นักศึกษาแกนนำเพื่อการพัฒนาสู่สถานศึกษาคุณธรรม 2) กิจกรรมศูนย์บ่มเพาะอาชีวศึกษา โครงการที่ 5 โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี 3 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม 2) กิจกรรมนักเรียนดีศรีเทคโนโลยี 3) กิจกรรมคุณธรรมนำชีวิตก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โครงการที่ 6 โครงการพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา มี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในสถานประกอบการ 2) กิจกรรมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โครงการที่ 7 โครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มี 3 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมพี่สอนน้อง 2) กิจกรรมหนึ่งครู หนึ่งนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) กิจกรรมแข่งทักษะระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการที่ 8 โครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการมี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมพัฒนาบุคลากร 2) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน 3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC โครงการที่ 9

โครงการพัฒนาด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มี 2 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ 2) กิจกรรมบริการวิชาชีพ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำเป็น ต้องมีการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์ทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรมีโอกาสในการทำกิจกรรมร่วมกันร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต้องประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในทุก ๆ กิจกรรมการออกแบบกิจกรรมครูผู้ร่วมวิจัยต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบเพื่อส่งเสริมพัฒนาโครงการกิจกรรมให้เกิดการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ วงษ์ป้อมและคณะ (2562, บทคัดย่อ) ได้แสดงให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีสาระสำคัญได้ 8 ประเด็น ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความร่วมมือและการบริการวิชาชีพ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, หน้า 95) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำเรียนรู้ร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ดังนั้นการที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดซึ่งกันและกัน เพื่อนำความรู้ ความคิดที่เกิดขึ้นใหม่มาพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Wordpress (2011, อ้างถึงใน ญัฐชรัตน์ แก้วกา, 2563, หน้า 328) แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา ในปัจจุบันนั้น อิทธิพลจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อินเทอร์เน็ตเครื่องมือเว็บและเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้ต้องการครูที่เปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้กระจายความรู้ไปเป็นผู้ประพันธ์การเรียนรู้ ช่วยนักเรียนเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้แลกเปลี่ยนความรู้เป็นภูมิปัญญา โดยเน้นทักษะ ความร่วม

ทีม (Collaboration) ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การนำเสนอ (Oral Communications) การเขียน (Written Communications) การใช้เทคโนโลยี (Technology) ความเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship) การเรียนรู้ในอาชีพ (Learn about careers) และการมีเนื้อหาความรู้ (Content) นักเรียนจึงมีการพัฒนาให้มีความความสามารถในทุกด้านตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังอันสำคัญในการเป็นพลังในการพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาอย่าง “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

4. ผลการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.1 ผลการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน ผลการพัฒนามาเป็นที่พอใจ สิ้นสุดการพัฒนา มาตรฐานที่ 2 และ 3 มีเพียงมาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีการออกแบบการพัฒนาเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 ซึ่งผลการพัฒนาวิทยาลัยในวงรอบที่ 2 มีความก้าวหน้า จากวงรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 92.40 และ 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการพัฒนามาเป็นที่พอใจ สิ้นสุดการพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 3 4 5 และ 6 มีเพียงองค์ประกอบที่ 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม ที่มีการออกแบบการพัฒนาเพิ่มขึ้นในวงรอบที่ 2 ซึ่งผลการพัฒนาวิทยาลัยในวงรอบที่ 2 มีความก้าวหน้า จากวงรอบที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 93.60 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ปรับเปลี่ยนตัวเองมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ร่วมกันพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดศรัทธา เชื่อถือและเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานร่วมกัน ยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มองเห็นปัญหาขององค์กรที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน และมองเห็นโอกาสที่พัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่อย่างไรผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นร่วมกันว่าถือเป็นโอกาสที่ดีของการพัฒนาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วการศึกษาต้องมีการพัฒนาทั้งระบบ ครูและบุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาในวิชาชีพตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2556, หน้า 1) กล่าวว่าการรวมตัวกันของครูเพื่อร่วมกันจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่มีผลต่อศิษย์ให้เกิด Learning outcome ดีขึ้นและผลต่อตัวครูเองให้เก่งขึ้น

มีความสุขขึ้นและก้าวหน้าขึ้น PLC จึงเป็นกลไกหรือกระบวนการที่ช่วยสนับสนุนให้ครูสร้างความรู้ขึ้นใช้และนำความรู้ไปใช้ทำหน้าที่ครูเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ชนิดรู้จริง (Mastery) ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) หรือครูฝึก (Coach) และปรับห้องเรียนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องเรียนรู้ เพราะในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน เปลี่ยนจากเน้นการเรียนรู้ของปัจเจก (Individual learning) มาเป็นเรียนร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team learning) เปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปัน ซึ่งครูเปลี่ยนจากการบอกเนื้อหาสาระ มาเป็นทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายความสนุกสนานในการเรียนให้แก่เด็ก และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560, หน้า 214) ได้นำเสนอสิ่งสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาการศึกษาของไทย ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติสำหรับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติได้ขับเคลื่อนแนวคิดทางการศึกษานี้มาสู่ห้องเรียนและบริบทการทำงานของตนอย่างสอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ร่วมวิชาชีพมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้เพื่อการเรียนรู้ต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการอภิปรายสะท้อนคิดตามหลักวิชาการ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ได้ตามมามีคือครูมีความรู้ในเนื้อหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการวัดประเมินผล ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางปฏิบัติสำหรับครูที่ต้องการสร้างความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ได้แก่ เป็นเป้าหมายที่เจาะจง (specific: S) สามารถวัดได้ (measurable: M) สามารถทำได้จริง (attainable: A) มุ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (result-oriented) และมีการจบเวลาที่ชัดเจน (time bound: T) และกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยง 3) องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูมี จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 3.1) ชุมชนกัลยาณมิตร 3.2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 3.3) การมีภาวะผู้นำ 3.4) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ และ 3.5) การมีพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4) เป้าหมายหลักที่สำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูคือการพัฒนาให้นักเรียนให้มีความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4.2 ผลภาพรวมจากการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม

มาตรฐานการอาชีวศึกษา วิทยาลัยพัฒนาการบริหารจัดการ บริหารจัดการบุคลากร มีครู

ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการ ของสถานประกอบการ ตลาดแรงงาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและ บริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำเร็จในการ ดำเนินการตามสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโรง ฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณ ของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยความร่วมมือของ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน จากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาริจน์ ขอบจวนเตียว (2558, บทคัดย่อ) แสดงให้ เห็นว่าการบริหารการประกันคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค มี 4 ด้าน คือ ด้านสภาพ แวดล้อมขององค์กร ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหารและผลผลิต มีกลยุทธ์การ บริหารการประกันคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิค มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมาย กลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย กลไกดำเนินการ และตัวชี้วัด มีจำนวน 12 กลยุทธ์ ได้แก่

- 1) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทักษะอาชีพที่หลากหลายตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน
- 2) สร้างเสริมภาพลักษณ์อาชีวศึกษาสร้างชาติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของสังคม
- 3) พัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา
- 4) พัฒนาและระดมทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพ
- 6) ส่งเสริมการ วางแผนบริหารการประกันคุณภาพแบบมีส่วนร่วม
- 7) ส่งเสริมการจัดทำแผนงานให้ สอดคล้องรองรับการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับสากล
- 8) พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพ
- 9) สร้างความเข้มแข็งในการดำเนินงาน การประกันคุณภาพให้ครบวงจรคุณภาพ
- 10) เฝ้าระวังติดตามตรวจสอบ พัฒนาการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 11) ติดตามผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ
- 12) สนับสนุนและต่อยอด ความรู้ความสามารถผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน สื่อกระแส (2556, บทคัดย่อ) แสดงให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียน เอกชนสู่ความเป็นเลิศ คือ “INTERACTIVE Strategy” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ย่อย ดังนี้

- 1) การใช้นวัตกรรม (Innovation: I)
- 2) การสร้างเครือข่าย (Network: N)
- 3) การใช้เทคนิค

เชิงบริหาร (Administrative Techniques: T) 4) การให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ (English Language: E) และสิ่งแวดล้อม (Environment: E) 5) การให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ (Relationship: R) การปรับโครงสร้างใหม่และการปฏิรูป (Re-Organize and Reform: R) และการทำวิจัยเชิงทดลองที่ได้ผลรวดเร็ว (Research: R) 6) การให้ความสำคัญกับวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกด้าน (A : Academic and Achievement) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Evaluation: A) 7) การให้ความสำคัญกับการลงทุน (Cost: C) และหลักสูตร (Curriculum: C) 8) การให้ความสำคัญกับภาษาไทย (Thai Language: T) 9) การให้ความสำคัญกับการจูงใจบุคลากร (Incentive: I) 10) การให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วม (Value: V) 11) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม (Ethics: E) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2557, หน้า 123) กล่าวถึง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ว่าเป็นการรวมตัวกันเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น การรวมตัวของกลุ่มครูนั้น โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนที่ชัดเจนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ผู้บริหารและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีกิจกรรมเสริม เช่น การพูดคุยเรื่องแผนการสอน การประชุมเพื่อหาทางออกเกี่ยวกับกิจกรรมผู้เรียนที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้จะช่วยปรับปรุงศักยภาพครูทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ ส่งผลต่อการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีการประชุมวางแผนในการพัฒนางานต่าง ๆ โดยมีการนิเทศ กำกับติดตามผล เพื่อนำผลการพัฒนามาใช้และปรับปรุงให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการและกิจกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าจัดการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างวิถีการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง สร้างคุณภาพชีวิตและ

สังคม บูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ สามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการจัดการเรียนการสอน กล้าเสนอแนะความคิดเห็นต่อที่ประชุมและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดย PLC มีการเตรียมการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ผลผลิตสื่อการเรียนการสอน นำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนา จัดการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติจริงโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษามาใช้ในการพัฒนาวิทยาลัยและบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูสอนให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รู้จักประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ จัดกิจกรรมให้นักเรียนทำร่วมกันเพื่อให้เห็นคุณค่าของสามัคคี เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างพร้อมเพรียง ส่งเสริมทักษะในการพัฒนาอาชีพแก่ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 การจัดการอาชีวศึกษา และทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ร่วมกัน และปฏิบัติงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน องค์ประกอบที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 โครงสร้าง

สนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม สามารถนำมาออกแบบพัฒนาวิทยาลัย เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถสร้างและออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับ เนื้อหาการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ที่เน้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานประกอบการอย่างมี ความสุข ใช้สื่อ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง นำผลการ ประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างแก่ สถานศึกษาที่มีบริบททางการศึกษาใกล้เคียงกันได้

1.2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีสภาพ ปัญหา และความต้องการจำเป็นต้องมีการ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองเพื่อความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นและส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจแก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ในการ จัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและหลากหลายตามการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีและสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เน้นการวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง พัฒนาทักษะในการทำงาน คติวิเคราะห์ แก้ปัญหาในสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่นักเรียน ต้องพบเจอ ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างทางการเรียนรู้กับนักเรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเกิดจากการตกลง ร่วมกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถนำไปหาแนวทางพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีโครงการ/

กิจกรรม จำนวน 9 โครงการ 22 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เกิดจากการปรึกษาหารือร่วมกันในการออกแบบระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย สามารถนำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการวิจัยวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรให้มีการนำเอาหลักการ แนวคิดการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปออกแบบเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยไปใช้กับสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหาร*
สถานศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรรต์น์ พิพัฒน์ผล. (2557). *องค์ประกอบความสำเร็จของการจัดการอาชีวศึกษาในสถาน*
ประกอบการขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้: คนอุดมศึกษาสู่จิตคิดชอบ*,
คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ*.
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 23 ง. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลมัสท์ อาแด. (2561). *การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วย*
กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือร่วมพลังในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561). *การพัฒนาแบบวัตพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่ง*
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแล
เป้า สพฐ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศรีวัฒน์ บุญญะสิทธิ์. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูของ*
ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 122, 3(3).
- จตุพร สังขวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่นจำกัด (มหาชน).
- จิตติมา อัครนิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารประกอบการสอน
วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- จิรนนท์ นุ่นชูตัน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน*
ด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
:นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุมพล หนีพานิข. (2556). *การบริหารและการพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี : พิมพ์ครั้งที่ 31.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2560). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูวิทยาลัยชุมชนพังงา*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฐาปนัฐ อุดมศรี. (2558). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2549). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ณัฐชรัตน์ แก้วกา. (2563). *การพัฒนางานสู่ความสำเร็จตามโครงการโรงเรียนประชารัฐในโรงเรียนบ้านนาคอกควาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดวงนภา มกรานุรักษ์. (2554). *อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554 – 2564)*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตะวัน ลือกระแสร. (2556). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ. (2561). *การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นิตยา เงินประเสริฐ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บดินทร์ วิจารณ. (2553). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญชอบ จันทาพูนและคณะ. (2561) *กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ตำบลวัง จังหวัดเชียงราย*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2551). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา*.
กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.
- ประภาดา คนคล่อง. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21:
กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ประภาวัลย์ สิงห์วิวัฒน์. (2556). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในสถานศึกษา ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประวีต เอรารวรรณ. (2562). *การสร้างชุมชนวิชาชีพบนฐานโรงเรียน: บทเรียนจาก
โครงการโรงเรียนสุขภาวะ. วารสารวิจัย และพัฒนาหลักสูตร, 9(2), 86 - 106.*
- ประสพ สุวรรณ. (2556). *การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. (2557). *การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนสู่
การปฏิบัติการพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. 6(2),
284 - 296.*
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครู
ประถมศึกษา. ปรินิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พงษ์ศักดิ์ วงษ์ป้อม และคณะ. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน. (2558). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตระหว่างมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 19 สิงหาคม 2554. และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 23 - 24. 19 สิงหาคม 2554.
- พิมพ์พร สดเอี่ยม. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา (รายงานการวิจัย). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภิญโญ ทองเหลา. (2553). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2557). การศึกษาการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุขเมตติกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา. กรุงเทพมหานคร 2014. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. (Online Journal of Education).
- _____. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แนวทางปฏิบัติ
สำหรับครู. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ฉบับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. ปีที่ 2 (ฉบับที่ 2).
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนใน
อำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี วิทยานิพนธ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525). กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิชการพิมพ์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- _____. (2557). องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ครูบริบทโรงเรียนในประเทศไทยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์.
- _____. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
ครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์. 25(1), 93 – 102.
- วรรัตน์ เชียวโพรี. (2551). ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี.
- _____. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิสดศรี- สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). ภาวะผู้นำทฤษฎีและนันทาคณะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ :
อักษรพิพัฒน์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรถาวร.

- วิชณุ อ่องสกุล. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำผู้ประกอบการในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สกลนครพัฒนศิลป์*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และสุรีย์มาศ สุขกลี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์. กองทุนวิจัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริชัย กาญจนवास. (2550). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2554). *ความฉลาดรู้ของผู้นำ (Leadership Quotient)*. กรุงเทพฯ: สมพร ญาณสูตร. (2555). *องค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตภาคใต้ฝั่งตะวันออก*. วารสารสาขาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล: อินทนิลทักษิณสาร.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่*. แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). อุบลราชธานี: หจก. อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สาโรจน์ ขอจวนเดี่ยว. (2560). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาพลักษณ์สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2560). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- _____. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552) สำนักงาน. *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

- ลิวรี พิคุทธิ์สินธพ. (2553). รูปแบบพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพใน
สถาบันอุดมศึกษาคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558). การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนใน
ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลาหันนทน์. (2556). การพัฒนาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดีดี บุ๊คส์ไตร์.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิดา จรุงเกียรติกุล. (2557). การนำเสนอแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อ
ขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ในบริบทสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2557). การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต. ศูนย์ตำราและเอกสารทาง
วิชาการกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัย) สู่การ
เป็นสถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการวิจัย.
- _____. (2558). ปรัชญาและมโนทัศน์สังคมแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทาง
พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- อนุสรฯ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อรรถณพ จินะวัฒน์. (2559). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิจัยราชภัฏกรุงเก่า. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- _____. (2557). การพัฒนสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัญชลี ชุมชุม. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. วิทยานิพนธ์น ปธ.ด. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- Carmicheal, I. (1982). Leaders as Learners: A Possible Dream. *Educational Leadership*. 40(1), 58 – 59.
- Dessler, P. (1968). *The Effective Executive*. New York: Harper & Row Publishers.
- DuFour, R., Eaker, R., & DuFour, R. (2008). Revisiting professional learning communities at work: new insights for improving school. Bloomington, IN: National Education Service.
- Dufour, D. (2112). *Professional Learning Community by Design: Putting the Learning Back Into PLCs*. CA: Corwin.
- DuFour, R., Eakey, R. & Many, T. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Eastwood, K., & Louis, K. (1992). Restructuring that lasts: Managing the performance dip. *Journal of School Leadership*, 2(2), 213 – 224.
- Fansher, H. (2011). *21st Century Learning Environments: Building a Better School*. Canada: Springbank Community High School.
- Fullan, M. G. (2006). The Future of Educational Change: System Thinkers in Action. *Journal of Educational Change*.
- Gamson, Z. (1994). Collaborative Learning Comes of Age. *Change*, 26(5), pp. 44–49.

- Garvin, D.A. (1993t). Building a Learning Come Organization. *Harvard Business Review*, pp. 78 – 91.
- Gaspar (2010). On restructuring schools: A conversation with Fred Newmann. *Educational Leadership*.
- Gavin. D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, July–August: pp. 78 – 91.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the knowledge society: Education in the age of insecurity*. New York: Teacher College Press.
- Hord, S.M. (2010). Professional learning communities: Communities of inquiry.
- Isaacson, N. & Bamberg, J. (1992). Can School Become Learning Organization ?. *Educational Leadership*, 50(3), 42 – 44.
- Jalongo, M.R. (1991). Creating Learning Communities: *The Role of Teacher in the Twenty–First Century*. Bloomington, IN: National Education Service.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). *The Action research planner*. Australia: Deakin University.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2000). *Paticipatory Action research*. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.) *Handbook of qualitative research 2nd ed*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Kleine–Kracht, P.A. (1993). The Essence of Leadership: *The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Kotter, J P. & Cohen. (2002). *The heart of change Real–life stories of how people change their organization*. Bonton Harvard School Press.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Louis, T. & Gordon, F. (2006). *The learning school*, Thousand Oaks, CA: Corwin
- Ludwig, A., Parada, C., Loreto, E.L.S., Goñi, B. (2003). *Genetics and molecular analysis of a Drosophila willistoni spontaneous mutation similar to eyeless*. D. I. S. 86, 138 – 142.

- Marguardt & Reynolds. (1994). *The Global Learning Community*. New York: Richard D. Irwin. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organization. Behavior* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Newmann, F.M. & Wehlage, G.G. (1995). *Successful School Restructuring*. Madison, WI: Center on Organization and Restructuring of Schools, School of Education, University of Wisconsin–Madison.
- Oliver, F. D. (2009). *Professional Learning Committees*. Presented at the Annual Meeting of the Louisiana.
- Phil Crane & Leanne Richardson. (2000). *Building In Research and Evaluation: Human Inquiry for Living Systems*.
- _____. (1995). *Professional and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- _____. (2000). *Participatory action research*. In N.K. Denzin & Y.S. Lincon (Eds.) *Handbook of qualitative research* 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.2 (1): 16.2005), P.18 6th January 2019.
- Riley, K., & Stoll, L. (2004). Inside–out and outside–in: Why schools need to think about communities in new ways. *Education Review*. 18(1), 34 – 41.
- Roberts, S.M. & Pruitt, E.A. (2003). *Schools as Professional Learning communities: Collaborative activities and strategies for professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Rothwell, William J., and Sullivan, Roland. *Organization Development*, California: John Wiley & Sons.
- Schmoker. (2004). Learning Communities at the crossroads Toward the best Schools we’ve ever had. *Phi Delta kappa*, 86(1), 84 – 88.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York, NY: MCB UP Ltd.
- Sergiovanni, T J. (1994). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness, *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37.

- Servage, L. (2008). Critical and transformative practices in professional learning communities. *Teacher Education Quarterly*. 35, 63 – 77.
- Stewart, B. and Newton, M. (1989). “An Ideological Perspective on Participation: A Case for integration,” *Journal of Organization Change Management*.
- Stoll, L., and Louis, K.S. (2007). *Professional Learning Community*. New York, NY: Open University Press.
- Sullivan, S. & Glanz, J. (2005). *Building effective Learning communities: Strategies for leadership & Collaboration*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- teachers: *A guide for state policymaker*. Washington, DC. National.
- Tania Lienert. (2002). *Doing an Action Research evaluation*. Stronger Families Learning Exchange. 1, 16 – 20
- Warren, G. B. (1996). *Organization Development: Its Nature, Origins and Prospects*.
- Watts G.D. & Castle, S. (1993). The time Dilemma in School Restructuring. *Phi Delta Kappan*, 75(3), 306 – 310.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อดิศร ลินประสงค์ นายกสมาคมวิทยาลัยเทคโนโลยี
และอาชีวศึกษาเอกชน
แห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี
3. นางวรรณภา พวงกุล ประธานอาชีวศึกษา จังหวัดสกลนคร
4. ดร.จรรยา เตชะเจริญกิจ หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. นางมนัสนันท์ ราตรีหว่าง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
6. ดร.ธนรัตน์ ตีรสวัสดิชัย ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
7. ดร.วิษณุ อ่องสกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยสกลนครพัฒนศิลป์
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
8. นายวิชิต ระดมบุญ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพ
พรรณานิคม
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
9. นางสุวิมล อักษรกลาง ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ
วิทยาลัยเทคนิคสว่างแดนดิน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน ดร.อดิสร สันประสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน นางวรรณภา พ่วงกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน ดร.จรรุญ เตชะเจริญกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติชานันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววารารณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววารารณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ด.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววรารณ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรารณ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสกลนครพัฒนศิลป์
สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์
บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือ
การวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน นายวิจิต ระดมบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววารารณ บัญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววารารณ บัญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัย

เรียน นางสาววิมล อักษรกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการพัฒนา

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคู่มือการวิจัยการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อดิสร สีนประสงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ชื่อยาญตรวสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวรณภา พ่วงกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรณภา พ่วงกุล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ชื่อยาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรณภา พ่วงกุล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.จรรยา เตชะเจริญกิจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางมนัสนันท์ ราตรีหว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารณ บัญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุฑให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรารณ บัญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ธนรัตน์ ตรัสวิสัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารณ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไทร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรารณ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ อ่องสกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรารณ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรารณ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชิต ระดมบุญ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววิมล อักษรกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววารารณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววารารณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเข็มน

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาจะจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) ซึ่งนักศึกษาจะจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน

ด้วย นางสาววราภรณ์ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาจะจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน นายวิจิต ระตมบุญ

ด้วย นางสาววรารณ บุญศล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๖๓๒๒๕๐๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาจะจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากรอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในระหว่างวันที่ ๑๙-๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรารณ บุญศล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๔๐ ๙๒๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น
ในการพัฒนาวิทยาลัย



แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น
ในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จำนวน 34 คน
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินโดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ออกแบบและพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

นางสาววรารักษ์ บุญศล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ มากกว่า 49 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. หน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา (กรุณาเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

☐ ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ ครูผู้สอน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

[illegible]

ตอนที่ 3 ระดับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสว่างแดนดินโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
คำชี้แจง

1. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นระดับสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นที่จะพัฒนาตามรายการทุกข้อ โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริง หรือสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ										
37	การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์										

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

แบบสัมภาษณ์

การพัฒนาริทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ โครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดน
ดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา..... สถานที่ทำงาน

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... เวลา..... ถึง.....

ชื่อผู้สัมภาษณ์..... สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การใช้ประโยชน์จากเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดทำขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านนำความรู้และทักษะการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
ทั้ง 3 มาตรฐาน มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านนำความรู้และทักษะการพัฒนาวิทยาลัย โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านนำความรู้และทักษะการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนางานของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา 3 มาตรฐาน มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน โดยใช้วิธีการ
พัฒนางานกับเพื่อนร่วมงานด้วยวิธีใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

6. ในการศึกษาดูงานวิทยาลัยที่มีความปฏิบัติเป็นเลิศ ท่านได้แนวคิดในการพัฒนางานใน
ด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

7. ท่านได้รับผลประโยชน์จากการที่วิทยาลัย จัดให้ครูมีโอกาสพบปะพูดคุยเพื่อ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และข่าวสารระหว่างกันอยู่เสมออย่างไร

.....

.....

.....

.....

9. เหตุผลสำคัญที่ทำให้บรรยากาศการทำงานในปัจจุบันดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาที่ท่านคิดว่าเป็นเพราะสาเหตุใด

.....

.....

.....

.....



แบบสังเกต

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง

1. แบบสังเกตฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเกตพฤติกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ผู้ดำเนินการสังเกตพฤติกรรมการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. แบบสังเกตฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต

ตอนที่ 2 สถานที่การณ์ในการสังเกต

ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต

ขอขอบคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

วราภรณ์ บุญศล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สังเกต

ชื่อผู้สังเกต.....ตำแหน่ง.....
 วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....
 สังเกตเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. เวลา.....ถึง.....

ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการสังเกต

ผู้สังเกตเลือกสถานที่ในการสังเกตซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการกิจกรรมหรือการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในสถานการณ์อื่น ๆ

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นพฤติกรรมที่ครูแสดงออกตามรายการสังเกต โดยกำหนดข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับการพัฒนา ระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับการพัฒนา ระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับการพัฒนา ระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับการพัฒนา ระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับการพัฒนา ระดับมากที่สุด

รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
	1	2	3	4	5
1. ครูมีส่วนร่วมในการทำคู่มือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2. การจัดทำคู่มือเสร็จทันตามเวลา					
3. มีการใช้คู่มือการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

รายการสังเกต	ระดับการพัฒนา				
	1	2	3	4	5
4. ครูสนใจเข้าใจรับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
5. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
6. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
7. มีความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำไปประยุกต์ใช้ได้					
8. ครูมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้					
9. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
10. ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
11. นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและมีความสุขในการทำกิจกรรม					
12. การดำเนินงานกิจกรรมดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา					

ตอนที่ 3 สิ่งที่ได้จากการสังเกต

คำชี้แจง

ขอให้ท่านบันทึกหรือเขียนบรรยายสิ่งที่พบเห็น หรือสิ่งที่ได้ยิน หลีกเลียงการ
แสดงความคิดเห็นหรือการใช้ความเห็นด้วยของผู้สังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงที่ได้จาก
การสังเกต โดยเขียนลงในช่องว่างที่กำหนดให้

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

แบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



**แบบประเมินการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ หลังได้รับการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สารสนเทศที่ได้นำไปใช้
ในการสรุปผลการพัฒนา ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือท่านในการตอบแบบประเมินฉบับนี้

แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบประเมินเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามแบบประเมินวิทยาลัยตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามแบบประเมินกระบวนการสร้าง
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาววรารักษ์ บุญศล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ มากกว่า 49 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. หน้าที่ปัจจุบันในสถานศึกษา (กรุณาเลือกตอบเพียงข้อเดียว)

☐ ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ ครูผู้สอน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามแบบประเมินการพัฒนายุทธศาสตร์ตามมาตรฐาน
การอาชีวศึกษา ทั้ง 3 มาตรฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์						
	1.1 ด้านความรู้					
	1.2 ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้					
	1.3 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์					
2. การจัดการอาชีวศึกษา						
	2.1 ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา					
	2.2 ด้านการจัดการเรียน					
	2.3 ด้านการบริหารจัดการ					
	2.4 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ					
3. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้						
	3.1 ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการ เรียนรู้					
	3.2 ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						
	1. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
	2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร					
	3. การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
	4. การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ					
	5. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
2. ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม						
	1. การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง					
	2. การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง					
	3. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ					
	4. การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน					
	5. การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน						
	1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน					
	2. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งองค์กร					
	3. มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้					
	4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย					
	5. การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง					
	6. การกำหนดเป้าประสงค์รวมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน					
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน						
	1. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์					
	2. การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน					
	3. การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู					
	4. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนา					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ทางวิชาชีพ					
	5. การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น					
	6. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ					
5. การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม						
	1. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย					
	2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ					
	3. เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ					
	4. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด					
	5. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้						
	1. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน					
	2. การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	3. การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
	4. การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
	5. การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทางวิชาชีพของครูและนักเรียน					
	6. การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง					
	7. การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน					
	8. การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน					
	9. การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น					
	10. จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับการปฏิบัติตามแบบประเมินโดยกระบวนการสร้างชุมชน
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						
	1. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
	2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่งการเกื้อหนุนและเอื้ออาทร					
	3. การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์					
	4. การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อนเชิงวิพากษ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ					
	5. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครูสามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
2. ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม						
	1. การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	2. การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง					
	3. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำรวมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ					
	4. การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน					
	5. การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม					
3. การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน						
	1. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน					
	2. การจัดฝึกอบรมผู้บริหารครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งองค์กร					
	3. มีข้อตกลงระหว่างการจัดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้					
	4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของวิทยาลัย					
	5. การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือร่วมพลัง					
	6. การกำหนดเป้าประสงค์รวมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน						
	1. จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์					
	2. การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน					
	3. การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู					
	4. การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาเพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ					
	5. การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการปฏิบัติงานของครูท่านอื่น					
	6. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ					
5. การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม						
	1. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนรวมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย					
	2. การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ					
	3. เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนรวมในการพัฒนาวิชาชีพ					
	4. การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	5. การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
	6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้					
	1. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเพื่อ ปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน					
	2. การสนับสนุนให้ครูทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนา วิทยาลัยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
	3. การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงาน ภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
	4. การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
	5. การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทาง วิชาชีพของครูและนักเรียน					
	6. การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและ ประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง					
	7. การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน					
	8. การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกัน					
	9.การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจาก หน่วยงานอื่น					
	10. จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิด เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ง

เอกสารประกอบการพัฒนา

วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ



การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารประกอบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน
ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วราภรณ์ บุญศล
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำนำ

เอกสารประกอบการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดย
กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเอกสารที่ร่วมกันจัดทำขึ้นระหว่าง
ผู้วิจัยในโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการ
อาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้
เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารประกอบการพัฒนาลบนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) มาตรฐานการ
อาชีวศึกษา 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ 4) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดีสำหรับให้ผู้ร่วมวิจัย
ได้มีไว้เพื่อการศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจอันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ถูกต้องตรงกัน
และบรรลุตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

วรารณ บัญศล

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
ตอนที่ 1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	1
1.1 การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	2
1.2 กรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา.....	2
1.3 มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561.....	3
1.4 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา....	5
1.5 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา.....	8
ตอนที่ 2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	12
2.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC.....	12
2.2 หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC.....	13
2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 14	
2.4 กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC.....	15
2.5 องค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	18
2.6 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.....	22
2.7 แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.....	27
2.8 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา.....	29
2.9 การทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามนโยบายและ มาตรฐานการศึกษาของชาติ.....	31
ตอนที่ 3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	33
3.1 องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	35
3.2 องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม.....	35
3.3 องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม.....	36
3.4 องค์ประกอบที่ 4 มีวิสัยทัศน์และค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน....	36
3.5 องค์ประกอบที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน.....	37
3.6 องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง.....	38

สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
ตอนที่ 4 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	39
4.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	39
4.2 ลักษณะของวงจรการวิจัย.....	40
4.3 ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	41
4.4 ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	41
บรรณานุกรม.....	52

ตอนที่ 1 มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในหมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 ระบุว่า ให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาและให้ คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษาเพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาและประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการ ติดตามตรวจสอบไปยังสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก และ ติดตามผลการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตาม ข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจาก สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้ง กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการขับเคลื่อน การประกันคุณภาพการศึกษาที่สำคัญยิ่ง ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงศึกษาธิการศึกษาในการประกาศใช้ เพื่อให้ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นมาตรฐานกลางในการ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

1. การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ซึ่งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดเป็นองค์ประกอบแรกในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นมาตรฐานกลางในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบการประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

1.3 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. กรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา สามารถทำได้โดยการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

จากกระบวนการกำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นถึงวิธีการในการดำเนินการจัดทำในแต่ละขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2547 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อนำผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ มากำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 เสนอมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบลงนามและประกาศใช้

ขั้นตอนที่ 3 ประชาสัมพันธ์ให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง เพื่อนำสู่การปฏิบัติ คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้อง

3. มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณา มาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการ ฝึกอบรมวิชาชีพมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่พึงประสงค์

การจัดการอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ อาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความรู้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตาม หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงานโดยเน้น ความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ การศึกษา

2. ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีสุขภาพที่ดี

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพ กฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์ สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำเร็จในการดำเนินการตาม นโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา

สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สถานประกอบการตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิม หรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน โดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

สถานศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงาน ตามหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการ

จัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

3. ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการโรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

สถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนรวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการจัดทำนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

2. ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครูบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์และเผยแพร่สู่สาธารณชน

มาตรฐานการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์

ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

4. หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

4.1 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดพร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปีการศึกษาซึ่งสามารถแสดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. ดำเนินการตามแผนงาน โครงการในระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี
5. กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการในระยะเวลาที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

6. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
7. นำผลจากการประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของสถานศึกษา
8. ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา หากไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจต้องพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปี หรือปรับปรุงการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสม
9. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษาเป็นประจำทุกปี
10. ส่งรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) พร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปีการศึกษา
11. รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ตามช่วงเวลาที่กำหนด
12. นำข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา และข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มากำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยอาจต้องพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสม

4.2 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

หลักเกณฑ์

ให้สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

แนวปฏิบัติ

ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และอาจเพิ่มมาตรฐานการศึกษาหรือประเด็นการประเมินได้ตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

3) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการกำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผน

4) การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองพร้อมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

5) กำหนดแนวทางการติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำรายงานประจำปี

5. การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษามีความสำคัญในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยระบุให้การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบแรกในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

5.1 ความสำคัญของมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับหน่วยงาน
ต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ระดับสถานศึกษาและความต้องการของ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา

3) เป็นกรอบในการจัดทำเครื่องมือเพื่อประเมินผลและตรวจสอบ
คุณภาพภายในสถานศึกษา

สรุปมาตรฐานการอาชีวศึกษา ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
ประกาศกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3
มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ตามกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา ตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา และตาม
กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มี
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยระบุให้กำหนดมาตรฐาน
การศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
สถานศึกษา ดังนี้ 1) เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้
เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับหน่วยงานต้นสังกัดหรือ
หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา ระดับสถานศึกษาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการจ
ัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) เป็นกรอบในการจัดทำเครื่องมือเพื่อประเมินผลและ
ตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา เริ่มจากการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาจะต้องจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานข้อมูลของสถานศึกษา ประกอบด้วย
วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนครอบคลุมทุกกิจกรรมที่
มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและสามารถนำไปสู่
การปฏิบัติให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการประเมินผล
และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา จะเป็นเสมือนภาพสะท้อนความสำเร็จในการ

ดำเนินการของแต่ละมาตรฐาน เป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา โดยจัดให้มีการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ

ตอนที่ 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อาชีวศึกษา

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และ นักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการ ทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็น นวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยครู ผู้บริหาร นักการศึกษาใน สถานศึกษามารวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือพัฒนาการ เรียนรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการตามขั้นตอนคือ การ สร้างทีม ระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้และ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้อย่าง กัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการ สอนเพื่อการเสนอแนะและปรับปรุงต่อไป ดังที่ เซงเก้ (Senge, 2006) ได้กล่าวว่า ชุมชน แห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้ เป็นทีมคิดเป็นระบบ และมีรูปแบบการคิด การกระจายอำนาจและการบริหารจัดการแบบ มีส่วนร่วม มีการทดลองการเรียนรู้อยู่เสมอ และมีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้การ พัฒนาครูด้วยใช้แนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีเป้าหมายยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้ดีขึ้น ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการพัฒนาครูให้มีศักยภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ ใช้แนวคิดตอบสนองต่อความจำเป็นของครูในแต่ละสถานศึกษาอย่างแท้จริง

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกัน (เป็นชุมชน – Community) ทำหน้าที่เป็น Change Agent ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่ “เกิดจากภายใน” คือครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก เพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งสร้างการรวมตัวกันของครูเพื่อทำงานสร้างสรรค์ ได้แก่ การเอาประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนเองทดลองเอามาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครูจากประสบการณ์ตรงและการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีคนศึกษาและเผยแพร่ไว้เป็นเครื่องมือ โดยลงมือทำ ครูแต่ละคนลงมือศึกษา 21st Century Skills, 21st Century Learning, 521st Century Teaching, PBL, PLC แล้วลงมือทำ ทำแล้วทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิด (Reflection) และร่วมกับเพื่อนครูเกิดเป็น “ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์” (ศ.นพ. วิจารย์ พานิช, 2559)

2. หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 3 หลักการใหญ่ ดังนี้

หลักการที่ 1 มั่นใจว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ (A focus on learning) เป็นแก่นของการศึกษาอย่างมีรูปแบบไม่ใช่แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับการสอนเท่านั้น แต่ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนเรียนรู้ เป็นการย้ายจุดเน้นจากการสอนมาที่การเรียนรู้และให้ความมั่นใจในความสำเร็จของผู้เรียนแต่ละคน ไม่ใช่เป็นเพียงคำพูดเท่านั้นแต่สามารถแสดงออกทางปฏิบัติได้ด้วย

หลักการที่ 2 วัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ (A culture of collaboration) เป็นการสร้างคุณค่า ความเชื่อ ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน

หลักการที่ 3 เน้นที่ผลลัพธ์ (A focus of results) คือ ผู้เรียนมีการเรียนรู้มากขึ้น

3. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อยในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาของตนให้เป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” นั้นผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดความสำคัญเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็น

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับวิชาชีพ และระดับชุมชน (จำเรียง วิทยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์, 2540, หน้า 12) กล่าวคือ

ความสำคัญระดับที่ 1 ระดับนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผลสำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ วิธีการเรียนและทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้อย่างแท้จริงได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก และการเป็นนักตั้งปัญหาและการเป็นนักแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนในสถานศึกษา ก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ความสำคัญระดับที่ 2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักแห่งวิชาชีพของตน ไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง การใช้วิธีเสวนา และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมาเป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง

ความสำคัญระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชนที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้าร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม

เป้าหมายของการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยให้การดูแลแนะนำการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชน สามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่โรงเรียนและชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษา ก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่โรงเรียนสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

4. กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

Community: PLC)

กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การจัดตั้งกลุ่มชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ นับเป็นสิ่งที่มีความยากที่สุด เพราะการที่จะให้คน (ครู) 4 – 8 คนที่มีความสนใจ ค่านิยม ความเชื่อที่เข้ากันได้ ทำงานร่วมกันได้ เป็นสิ่งที่ยากมากแต่องค์ประกอบของกลุ่มการเรียนรู้วิชาชีพ อาจจะมีโครงสร้างเสนอแนะ ดังนี้

แบบที่หนึ่ง เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4 – 8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

แบบที่สอง เป็นการรวมตัวของกลุ่มครูจำนวน 4 – 8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน เช่น สอนระดับอนุบาล สอนระดับประถมศึกษาหรือสอนระดับมัธยมศึกษา แต่ทำงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน

แบบที่สาม เป็นการรวมตัวของกลุ่มครู จำนวน 4 – 8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนเดียวกันแต่มีครูมาจากโรงเรียนที่แตกต่างกันตั้งแต่ 2 โรงเรียน ทำให้การติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้ในการสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

แบบที่สี่ เป็นการรวมตัวของกลุ่มครู จำนวน 4 – 8 คน ซึ่งมาจากกลุ่มสาระการสอนแตกต่างกันหลากหลาย แต่สอนระดับเดียวกัน และอาจมาจากหลากหลายโรงเรียน การติดต่อสื่อสารอาจต้องใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มาเป็นสื่อกลาง

2. วิเคราะห์และระบุปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา

การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการแก้ปัญหา / ต้องการพัฒนา (Goal) หมายถึง พฤติกรรมของผู้เรียนที่ได้รับการเลือกจากสมาชิกของกลุ่มว่าจะมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ๆ โดยทั่วไปมักจะเลือกพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของโรงเรียน หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้เรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรตัวอย่างเช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดเชิงระบบ ทักษะการใช้ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศหรือความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเป็นผู้นำ จิตอาสา ความอดทน ความซื่อสัตย์ และอื่น ๆ สมาชิกชุมชนการเรียนรู้ จำเป็นต้องเลือกพฤติกรรมเป้าหมาย เพื่อเป็นเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ แล้วดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าไว้ให้ได้มากที่สุด

3. ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

การออกแบบกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) สมาชิกของกลุ่มจะต้องเป็นเจ้าภาพ สร้าง ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (ออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้) โดยจะต้องตอบโจทย์ปัญหาน้อย 2 ประการ คือ การตอบโจทย์การพยายามทำให้เป้าหมายการแก้ไขปัญหา / ต้องการพัฒนา บรรลุผลได้มากที่สุด และต้องตอบโจทย์วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามสาระที่สอนในครั้งนั้น ๆ ด้วย

4. วิพากษ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปรับปรุงแก้ไข

การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ (Reflection for Development) สมาชิกของกลุ่มชุมชนการเรียนรู้จะต้องนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เพื่อนคนหนึ่งของกลุ่มได้ออกแบบไปแล้วนั้นมาพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ความเป็นไปได้ของโอกาสความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ เป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้แล้ว รวมถึงความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้เฉพาะตามสาระในครั้งนั้น ๆ ด้วย และจะต้องร่วมกันพิจารณาในภาพรวมด้วยว่าการจัดการเรียนรู้ครั้งนั้น มีลักษณะโน้มเอียงไปในทางใดทางหนึ่งมากเกินไปหรือไม่ เช่น เน้นความรู้ความจำมากเกินไปจนละเลยกระบวนการคิดหรือไม่

แผนการจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายคนด้วยใหม่ เป็นต้น ผลจากการร่วมกันสะท้อนคิดจากสมาชิกทุกคน จะถูกรวบรวมโดยครูที่เป็นเจ้าภาพหรือ Model Teacher การสอนในครั้งนั้น นำข้อความเห็นทั้งหมดมาประมวล สรุป และปรับปรุง แผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์ พร้อมดำเนินการต่อไป ทั้งนี้กระบวนการสะท้อนคิดตามขั้นตอนนี้อาจใช้การสื่อสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยการจัดการด้วยก็ได้ จะทำให้การทำงานสื่อสารระหว่างสมาชิกกลุ่มสะดวกรวดเร็วมากขึ้นด้วย

5. จัดการเรียนรู้/กิจกรรม /นวัตกรรม

ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) หลังจากแผนการจัดการเรียนรู้ได้รับการปรับปรุง จากการสะท้อนคิดของสมาชิกกลุ่ม จะถูกนำสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง และระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องมีการมีเพื่อนสมาชิกอย่างน้อยหนึ่งคนหรือมากกว่า ร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยจะต้องมีบันทึกภาคสนาม (Field Note) ของการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ และควรต้องมีการบันทึกเป็นวิธีทัศน์ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่สำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งนี้สิ่งที่ควรต้องบันทึกไว้ระหว่างการสังเกตการสอนควรประกอบด้วย

1. ข้อมูลพื้นฐานของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระที่สอน เรื่อง กลุ่มผู้เรียนวันที่เวลาเริ่ม เวลาสิ้นสุด ลักษณะสภาพทั่วไปของสถานที่จัดการเรียนรู้ อุปกรณ์ สื่อสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งรบกวน เป็นต้น
2. บรรยายภาคการเริ่มต้นการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน
3. การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามลำดับของแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน อะไรเป็นสาเหตุ และครูดำเนินการอย่างไรต่อไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นหรือสับสน
4. มีผู้เรียนที่แสดงพฤติกรรมว่าได้เกิดการเรียนรู้ ที่เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนการสอนบ้างหรือไม่ และมีผู้เรียนที่แสดงว่ายังไม่เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายบ้างหรือไม่ จำนวนสัดส่วนระหว่างผู้เรียนทั้งสองกลุ่มเป็นอย่างไร
5. ครูมีการดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่แสดงออกว่าได้เรียนรู้เรื่องนั้นแล้วและครูดำเนินการอย่างไรกับผู้เรียนที่ยังไม่สามารถเรียนรู้เรื่องนั้นได้

6. ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีอะไรที่เป็นการปฏิบัติที่ดีควรรักษาไว้และอะไรที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการแก้ไขบ้าง

6. ประเมินผล/ สะท้อนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

การสืบเสาะ สรุปผลการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา (Debrief) สมาชิกกลุ่มการเรียนรู้จะต้องมารวมตัวกันสืบเสาะ ตั้งคำถาม สะท้อนคิดต่อผลการปฏิบัติการสอนที่ผ่านไป แล้ว โดยมุ่งตอบคำถามอย่างน้อย 4 ประเด็น คือ

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้และเกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเท่าใด
2. รู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ และ/หรือมีพฤติกรรมบรรลุตามเป้าหมายนั้นแล้ว
3. ผู้เรียนที่ไม่สามารถเรียนรู้และยังไม่บรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมาย จะทำอย่างไรกับผู้เรียนกลุ่มนี้ต่อไป
4. ผู้เรียนที่เกิดการเรียนรู้และบรรลุพฤติกรรมตามเป้าหมายแล้ว จะทำอย่างไรต่อไปกับผู้เรียนกลุ่มนี้ สมาชิกของกลุ่มต้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ครูที่เป็นเจ้าภาพ สรุปผลการจัดการเรียนรู้ที่ตอบคำถามทั้ง 4 ประเด็น รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวการปฏิบัติที่ดี และสิ่งที่เป็นจุดอ่อนที่ควรได้รับการปรับปรุงในโอกาสต่อไป

7. สรุปเผยแพร่แผนการจัดการเรียนรู้/กิจกรรม/นวัตกรรม

สรุปผลเรียนรู้จากการปฏิบัติการนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step) ครูที่เป็นเจ้าภาพ หรือ Model Teacher การจัดการเรียนรู้ จะต้องนำผลสรุปที่ได้รวบรวม บันทึกผลไว้ให้เรียบร้อยอย่างเป็นทางการ โดยจะมีการดำเนินการอย่างน้อย 2 เป้าหมาย คือ

- 1) บันทึกไว้เพื่อเป็นพัฒนาการของการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal) เพื่อสะท้อนว่ากว่าจะสามารถพัฒนาลูกศิษย์ให้บรรลุตามพฤติกรรมเป้าหมายได้นั้นมีบทเรียนที่ได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรบ้าง ส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือเป็นงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมาก
- 2) ผลที่ได้จากการสรุปจะต้องนำไปสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ซึ่งเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้จะมีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมการเริ่มดำเนินการวงรอบใหม่ของการจัดกิจกรรมกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รอบที่ 2 รอบที่ 3 และรอบต่อ ๆ ไป และทุก ๆ วงรอบ หากนำมาร้อยเรียงอย่างเป็นระบบจะกลายเป็น

พัฒนาการเรื่องเล่า การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงของผู้เรียน โรงเรียนนั้น ๆ ได้อย่างแจ่มชัดและการปฏิบัติลักษณะเช่นนี้จะสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มเรียนรู้วิชาชีพมากยิ่งขึ้น และจะมีความเป็น “ครูมืออาชีพ” มากขึ้นอย่างแน่นอน

5. องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้น มาจากวิวัฒนาการเหล่านี้มีนักวิชาการได้สังเคราะห์คุณลักษณะและองค์ประกอบไว้มากมายที่สำคัญมี ดังนี้

Hord (1997) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบกระจาย (supportive and shared Leadership) มีกระบวนการสนับสนุนการทำงาน และการกระจายภาวะผู้นำไปยังสมาชิก
2. การมีค่านิยมร่วม (shared Value) มีการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร
3. การเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีม (collective learning and application)
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน (shared personal practice) เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การทำสุนทรียสนทนา (dialogue) และสะท้อนผลการปฏิบัติ
5. การสนับสนุน รวมทั้งโครงสร้างและทรัพยากรต่าง ๆ (supportive conditions including human and physical or structural capacity)

ส่วน DuFour และ Eaker (1998) ได้เสนอองค์ประกอบหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ (shared mission vision values and goals)
2. การร่วมกันแสวงหาความรู้และคำตอบ (collective inquiry)
3. การร่วมคิดร่วมทำงานและเรียนรู้เป็นทีม (collaborative team) มีการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ความรู้ และการเป็นชุมชนกัลยาณมิตร
4. การร่วมทำกิจกรรม และทดลองทำงานเพื่อศึกษาวิจัยร่วมกัน (action orientation and experimentation)

5. การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)

6. การมุ่งเน้นผลลัพธ์ (result oriented)

หลังจากนั้นมีการศึกษาวิจัยโดย Blankstein (2004) ได้สรุปองค์ประกอบหรือคุณลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีดังนี้

1. การมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าประสงค์ร่วมกัน

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเด็ก สร้างระบบสำหรับการป้องกันและกา

ทำงาน

3. การทำงานเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำโดยมุ่งเน้นที่การจัดการเรียน

การสอน

4. การใช้ข้อมูลเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง

5. สร้างความสามารถในการเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนอย่างยั่งยืน

มีการแบ่งปันอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

Senge, (1990, p. 21) เสนอแนะว่า องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจังก็นำไปปฏิบัติทั้งนี้คำว่า “วินัย” หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพหลักการหรือวินัย 5 ประการได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบในที่นี้จะกล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทั้ง 5 ประการเพื่อสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของ Senge ดังนี้

หลักการที่ 1 : ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตนของสมาชิก

ความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการสร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่าตนต้องปฏิบัติงานในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จของผู้ปกครองและชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนต้องมีพันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมืออาชีพ และต้อง

เป็นสมาชิกที่ดี เพื่อช่วยเหลือให้ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนจะต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของที่ทำงาน และร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีที่สุด การสร้างความรอบรู้แห่งตนของครูก็คือ การรวมการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมีบทบาทต้องเป็นผู้เรียนรู้ ในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย

หลักการที่ 2 : ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษา จะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้การสอน การบริหารพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนทำได้ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ ดังนั้นถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้วประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้นสอดคล้องกับสิ่งที่เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่ หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้น มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิตและวิสัยทัศน์ที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

หลักการที่ 3 : ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมมิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง และไม่ควรเป็นแต่ข้อความสั้น ๆ ที่กระชับชัดเจนดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติงานสอนได้ตรงกับความคาดหวังอย่างมีความหวังและมี

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถ โดยยึดหลักการเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

หลักการที่ 4 : ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีม

หลักการเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้ “พลังทวีคูณ หรือ Synergy” ขึ้น ทั้งนี้ เพราะการเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

Senge เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน เพื่อสร้างการเรียนรู้แบบทีมได้โดยการใช้วิธีเสวนา และวิธีอภิปรายถกปัญหา โดยทีมงานอาจประกอบด้วยผู้บริหารครูผู้สอน และผู้ปกครองมาร่วมกันถกปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผล ประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น เซนต์ เชื่อว่า กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์การหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคนที่ร่วมอยู่ในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิกของทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่องอยู่เนื่องนิตย์ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การไปในที่สุด

หลักการที่ 5 : พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูจะมีแนวโน้มที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนก็ดีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ดี ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียน การคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือ สมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียน และให้การยอมรับว่าถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานของจุดอื่นด้วยตัวอย่างเช่น ถ้าการ

เรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหา ย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมา หรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะ คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหา ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน แบบ E-learning ของนักเรียน เป็นต้น กล่าวโดยสรุป การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด ของบุคคลในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวม ทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน

นอกจากนี้ Senge ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษา เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลายแทนการทำแบบเดียวกัน เช่น การจัดทำหลักสูตรและการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีพหุปัญญา เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่าในการเปลี่ยนแปลงนั้น ทุก องค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้ นักเรียน จะต้องละเว้นการสอนแบบที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริงหรือการให้ผู้เรียน พยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น
4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้า ทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และอย่าง กว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน
5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้ากับเครือข่าย ความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัว ตลอดจน หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

6. คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วม ในการเป็นผู้นำและการพัฒนาของบุคคล เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเป็นจุดสำคัญ และอธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

1. การแลกเปลี่ยนสนับสนุนความเป็นผู้นำ

จากข้อความที่ว่า หากบุคลากรในโรงเรียนกำลังร่วมกันทำงาน ร่วมกันพิจารณาตามระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามระบบ อะไรคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารสถานศึกษา

การบังคับบัญชา แต่งตั้งหน้าที่การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ใช้การพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการมองของผู้บริหารสถานศึกษาและจากการสนับสนุนจากบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วมันเป็นเรื่องยากเพราะต้องมองหาบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและมีความรู้ความสามารถที่ปราดเปรี๊ยะ และมันก็เป็นเรื่องยากสำหรับบุคลากรเช่นกันที่จะต้องนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นคุณสมบัติที่โดดเด่นในตำแหน่งหน้าที่

2. การรวมผลงานสร้างสรรค์

ระบบการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มปริมาณมากขึ้นและมีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาดังความคิดทางการศึกษาที่ว่า “ที่ไหนมีคนก็มีการขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ความปรารถนา ที่ไหนมีความแปลกใหม่ก็จะมีการขยายรูปแบบทางความคิดที่ใดมีความทะเยอทะยานความเป็นอิสระที่นั่นก็จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน” ในโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้ถูกยกขึ้นมานำเสนอต่อประชากรจากหลาย ๆ พื้นที่ก็มีทุก ๆ ระดับมารวมกันทำงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมเข้าไปด้วยการสร้างสรรคงานอย่างแท้จริง จากผลการสนทนา บุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยร่วมกันเกี่ยวกับนักเรียน การสอนและการเรียนรู้เพื่อให้เห็นถึงปัญหา กริฟฟิน จึงเรียกวิธีการนี้ว่าการไต่ถามและเชื่อว่า เมื่อผู้บริหารและครูได้ร่วมกันไต่ถาม เขาก็จะเกิดการสร้างสรรค์การถามจะช่วยให้เขาเอาชนะอุปสรรคของระดับความรู้ และวัตถุประสงค์ได้ การตั้งคำถามจะเป็นข้อโต้แย้งของครู ว่าอะไรคือความสำคัญ การตั้งคำถามจะช่วยเสริมความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในคุณค่าของการทำงานต่าง ๆ และการตั้งคำถามทำให้ผู้บริหารและครูสร้างเงื่อนไขร่วมกัน หรือเรียกได้ว่าการทำให้ครูและผู้บริหารกลายเป็นผู้เรียนรู้

3. ด้านการสร้างค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลักษณะที่แท้จริงของการเรียนรู้ร่วมกัน คือ การไม่ละทิ้งการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นเหมือนทฤษฎีทางความสามารถและภาพนึกคิดทางสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่จะช่วยเสริมให้เกิดผลสำเร็จของนักเรียน คุณค่าของการมีส่วนร่วมและการมองนำไปสู่กฎเกณฑ์ของการมีส่วนร่วม

แต่ละคนจะมีเหตุผลในการกระทำความดีโดยทั่วไป คือ การต้องการให้ทุกคนมีความเสมอภาค สัมพันธภาพของแต่ละคนได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า ความ

รอบคอบถูกสนับสนุนจากการสื่อสารและเกิดความเชื่อมั่นก็เป็นไปได้ในโรงเรียน คุณภาพทางด้านสติปัญญาของนักเรียน การมีความเทียบเท่าหรือกฎเกณฑ์ให้มีแฟ้มสะสมงาน ความสามารถในการรวมกลุ่มจะสร้างความแตกต่างและคุณค่าในการมอง ซึ่งครูผู้สอนจะได้นำใช้ในการสอนและการเรียนรู้

4. เงื่อนไขการสนับสนุน

เงื่อนไขการสนับสนุนได้กำหนดไว้ว่า เมื่อไรที่ไหนอย่างไร บุคลากรได้ร่วมกันสร้างหน่วยการเรียนรู้ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์งานที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน มี 2 เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ ด้านกายภาพและด้านปริมาณประชากร

4.1 เงื่อนไขทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านกายภาพที่เป็นตัวนำไป

สู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา คือ การใช้แหล่งทรัพยากร เวลาที่เป็นทรัพยากร การมีเวลาหรือไม่มีเวลา เป็นปัญหาย่อยมากของโรงเรียน ปัญหานี้เป็นประเด็นสำคัญของบุคลากรในระดับวิทยาลัย ได้มีการนำเป็นข้ออ้างของครูในการพัฒนาโรงเรียนโดยยังมีการจัดระบบตารางเวลาของโรงเรียน ดังนั้นครูจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถือว่าเป็นหลักสำคัญในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

4.2 ด้านปริมาณประชากร การทำงานเพื่อให้ก้าวไปสู่การพัฒนาต้องเสริมทางด้านบุคลิกลักษณะที่จำเป็น คือ การให้ความเคารพและความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันในโรงเรียน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความรู้และพื้นฐานที่ดีนั้นทำให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดี การสนับสนุนการเป็นผู้นำนั้น ผู้บริหารต้องมองเห็นความสำคัญในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเน้นความสัมพันธ์ภาพในสังคม

4.3 ฝึกร่วมกัน การวิจารณ์พฤติกรรมของครู โดยเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ถือเป็นกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้การฝึกไม่ใช่วิธีการประเมิน แต่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเพื่อนช่วยเพื่อน กระบวนการนี้จะเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาร่วมกัน และทำให้เกิดความเคารพและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ฝึกร่วมกันทำให้เกิดความสนุกสนานในการทำงานร่วมกันในชีวิตการทำงานของพวกเขา การแสดงความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานครูจะแสวงหาความช่วยเหลือการสนับสนุน และความไว้วางใจที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ครูมักจะอดทนอดกลั้นต่อการโต้แย้งถกเถียงและการไม่เห็นด้วย ครูจะร่วมยินดีทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวและแสดงความเห็นใจช่วยเหลือคนที่มีความปัญหา เงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาใช้ในการคัดสรรครูในการจ้าง

Gamson (1994, pp. 44 – 49) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเอง เข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่า ผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับและต้องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าว ช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครู ผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง
9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทนโดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก
12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอน สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

ผลดีของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Hord. (1997, pp. 39 – 44) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์

อะไรบางอย่างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ผลดีต่อครูผู้สอน ได้แก่

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้นโดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
3. รู้สึกเกิดสิ่งที่ยเรียกว่าพลังการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
4. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
5. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
6. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
7. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
9. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

ผลดีต่อนักเรียน ได้แก่

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง

2. อัตราการขาดเรียนลดลง

3. มีผลการเรียนที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะ

แทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก

4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของโรงเรียนและต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนคือนโยบายต่าง ๆ และโปรแกรมสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และขีดความสามารถของโรงเรียนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของหลักสูตร การสอนและการประเมินผล

ขีดความสามารถของโรงเรียน (School capacity) หมายถึงพลังที่เกิดจากการสะสมกำลังและความสามารถของทุกคนในโรงเรียนเพื่อจะปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะและคุณสมบัติส่วนตัวแต่ละคน
2. ความเป็นชุมชนวิชาชีพ (Professional Learning community)
3. ความเชื่อมโยงสอดคล้องกันของแผนการเรียน (Coherence of

Learning Programs)

4. ทรัพยากรทางเทคนิค/สื่อและเทคโนโลยี (Technical resource)
5. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)

การสร้างระบบโรงเรียนใหม่ที่ประสบความสำเร็จ มีบทเรียนสำคัญ

7 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการเรียนการสอนเท่านั้น
2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ยาวนานและมีหลายขั้นตอน
3. การแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเป็นพลังผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน
4. เน้นการปรับปรุงกว้างขวางทั่วทั้งระบบ
5. แนวคิดดี ๆ เกิดจากการนำคนที่มีความสามารถร่วมกันทำงาน
6. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนก่อนแล้วจึงกระจายอำนาจ

7. ทำให้ครูเป็นกัลยาณมิตร เอาใจใส่ เคารพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
และกัน

7. แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สภาพปัญหาของสถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพ

Louis & Kruse (1995, pp. 22 – 26) การศึกษาสภาพปัญหาของ
สถานศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1. ความล่าช้าของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารที่ใช้
ประสบการณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัดในการบริหารงาน โดยไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. วัฒนธรรมชุมชนแบบเดิม ๆ ที่มีอยู่ สมาชิกในองค์กรที่ขาดการใฝ่รู้
ระเบียบวิธีปฏิบัติในองค์กรที่ไม่ได้รับการปรับปรุงมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
3. ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป จนไม่
สนใจที่จะนำความรู้ใหม่ ๆ มาสู่ชุมชน
4. ไม่เปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ ผู้บริหารยังคงใช้ระบบควบคุม
ไม่กระจายอำนาจ การตัดสินใจในชุมชนไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนซักถาม
เสนอแนะความคิดเห็น
5. ผู้นำชุมชนไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
รอดอยจนกว่าจะเกิดปัญหาและโทษคนอื่น รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดปัญหานั้น
6. ผู้นำชุมชนทุกระดับไม่สนใจใฝ่รู้ ขาดแรงใฝ่ดีในทางสร้างสรรค์
ไม่ยอมเรียนรู้จากผู้อื่น รวมทั้งพยายามปกป้องความคิดของตนเองโดยไม่พิจารณาแนวคิด
ของผู้อื่น
7. การสื่อสารภายในชุมชนไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นปิดกั้น
ข้อมูล การรับข้อมูลฝ่ายเดียว การพยายามสร้างหรือบิดเบือนข้อมูล เป็นต้น รวมทั้งการ
ไม่มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี ทำให้การตัดสินใจเกิดจากประสบการณ์มากกว่า
การใช้ข้อมูล
8. บุคลากรสนใจแต่เฉพาะงานของตน ไม่ให้ความสำคัญและไม่สนใจ
งานอื่นทั้ง ๆ ที่งานทุกหน่วยเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กันในระบบของชุมชน
9. ผู้บริหารมองไม่เห็นปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหา
ภายใน เช่น ระบบงานที่ไม่ชัดเจน บุคลากรไร้ประสิทธิภาพ บรรยากาศการทำงานไม่

โปรงใส ฯลฯ หรือปัญหาภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน การแข่งขันสูง การปรับตัวของชุมชนอื่น เป็นต้น

10. วัฒนธรรมการทำงานของชุมชนที่เน้นการจับผิดมากกว่าการให้ความไว้วางใจ

11. บรรยากาศการทำงานที่ไม่ท้าทายความรู้ ความสามารถของบุคลากร

12. ผู้บริหารไม่เรียนรู้ให้มีการพัฒนาเฉพาะบุคลากรระดับล่างเท่านั้น

13. ชุมชนไม่มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

14. การบริหารงานใช้การลงโทษมากกว่าการแก้ไข

15. ไม่มีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ ๆ ขึ้นในชุมชน

16. ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ

บุคลากร

17. ไม่มีระบบงานและกลไกที่เป็นมาตรฐานสำหรับชุมชน

18. ไม่มีข้อความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นในชุมชน

8. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Jalongo (1991, pp. 25 – 37) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขาดมิได้ก็คือ จะต้องมีการ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional community” เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้น เพื่อให้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิสัมพันธ์ของมวลสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพครูของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้และความดูแลและพูดถึงการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานทางวิชาการของโรงเรียน และเนื่องจากครูส่วนใหญ่ในแทบทุกประเทศมักเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานสอนของตน ดังนั้น การมี “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เกิดขึ้นในโรงเรียนจึงช่วยคลี่คลายปัญหาดังกล่าว เพราะทำให้ครูมีโอกาสพูดคุยกับบุคคลผู้มีส่วนได้เสียกับงานของครู (เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกอื่น ๆ ของชุมชน เป็นต้น) แต่แน่นอนว่าเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อต้องมีการเปลี่ยนด้านโครงสร้างของโรงเรียนตลอดจนจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอีกด้วย โดยกิจกรรมของชุมชนแห่งวิชาชีพในโรงเรียนควรประกอบด้วย

- 1) การมีโอกาสนานาใคร่ครวญระหว่างกัน
- 2) การเปิดกว้างให้มีการปฏิสัมพันธ์ในหมู่ครูผู้สอนมากขึ้น เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครู
- 3) การรวมกลุ่มเพื่อนำเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน
- 4) การร่วมมือร่วมใจกันในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

และ 5) การแลกเปลี่ยนในประเด็นที่เป็นค่านิยมและปทัสถานร่วม ดังจะกล่าวในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การมีโอกาสนทนาใคร่ครวญระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็น จากการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ช่วยให้แต่ละคนได้วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเกิดการเรียนรู้ และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลากหลายมุมมองยิ่งขึ้น บรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอน เพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น แต่กิจกรรมนี้จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้าง รับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่างการสอนหาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว

2. การลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเป็นกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู กล่าวคือ ครูมีโอกาสดูบทบาททั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลและได้แสดงบทบาทการเป็นที่ปรึกษา การเป็นที่เลี้ยง หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ได้ในระหว่างที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนด้วยกัน ทั้งนี้เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าวิชาชีพครูแตกต่างกับวิชาชีพอื่นตรงที่ ผู้ปฏิบัติมักทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวตามลำพัง ซึ่งเป็นผลให้ครูไม่สามารถที่เรียนรู้จากผู้อื่นที่ได้ และขาดประโยชน์ที่จะได้รับผลการวิเคราะห์และการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนจากผู้อื่นที่มีต่องานสอนของตน ด้วยเหตุนี้ ถ้าผู้นำสถานศึกษาต้องการให้เกิดกิจกรรมการสนทนาใคร่ครวญระหว่างครูขึ้น ก็จำเป็นต้องพิจารณาให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการโดดเดี่ยวในการสอนของครูให้ได้เสียก่อน

3. รวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นกิจกรรมที่ดีมากแต่จะยุ่งยากตรงประเด็นให้ครูเกิด “จุดมุ่งเน้น” อย่างไรก็ตาม ถ้าถือว่าการมีชุมชนแห่งวิชาชีพคือ ลักษณะสำคัญของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ที่มีเจตจำนงมุ่งสร้างผลลัพธ์คือการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นแล้ว ก็ต้องให้ความสำคัญอันดับแรกกับกิจกรรมที่สร้างความองกามของผู้เรียน ซึ่งค่อนข้างยากลำบากอยู่ไม่น้อย ด้วยเหตุนี้ การที่ชุมชนแห่งวิชาชีพมีกิจกรรมให้ครูได้มาสนทนาใคร่ครวญ เพื่ออภิปรายและวิเคราะห์ด้านหลักสูตรและกลยุทธ์ด้านการสอนของครู ซึ่งแม้จะใช้เวลามากก็ตาม แต่ทั้งหลายทั้งปวงก็เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ผลดียิ่งขึ้นและเพื่อที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ต่อไป

4. สร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ กล่าวคือ เมื่อครูหลุดพ้นจากสภาพการทำงานแบบโดดเดี่ยว และสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญจากเพื่อนคนอื่นที่อยู่ในชุมชนวิชาชีพของตนได้แล้วก็ตาม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูก็อาจไม่สามารถบรรลุได้ถ้าครูยังขาดการปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้น ความร่วมมือร่วมใจทางวิชาชีพต่อกันของครู จะก่อให้เกิดพลังในการร่วมวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการอันซับซ้อนของผู้เรียนแต่ละคนได้ บรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจกันนี้ จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานประจำวันของครูแต่ละคนได้อย่างถาวร

5. ทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยมและปทัสถานร่วมเมื่อบุคคลต่าง ๆ ในวิชาชีพทั้งครูผู้สอน ครูแนะแนว ครูนิเทศ และผู้บริหารมาร่วมกันในกลุ่มชนแห่งวิชาชีพนั้น ในประเด็นนี้ เซอร์จิโอวานนิเห็นว่าการสร้างค่านิยมและปทัสถานร่วมกันของคนในวิชาชีพที่อยู่ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว ด้วยความเป็นมืออาชีพของบุคคลเหล่านี้จะพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า อำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกันแทนที่การใช้อำนาจเชิงกฎหมายหรืออำนาจโดยตำแหน่ง ซึ่งไม่เหมาะสมกับชุมชนแห่งวิชาชีพนัก

9. การทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามนโยบาย

และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ผลลัพธ์ของผู้เรียน เพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งโรงเรียนต้องใช้เวลาในการพัฒนาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่นักสำหรับโรงเรียนในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก แต่อย่างไรก็ตามทางการศึกษาได้พยายามหารูปแบบในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเหมาะสมในแต่ละที่แต่ละขนาดและบริบทแวดล้อมที่ตั้งอยู่หรือที่เรียกกันว่าเป็น tailor making transformational นั่นเอง

ตามที่ Fullan (2001) กล่าวว่าโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ เพื่อที่จะสามารถเชื่อมจุดเน้นที่สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การประเมินและเรียนรู้รวมทั้งเข้าใจและมีการปฏิบัติที่ดีทางวิชาชีพเกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในงานของการศึกษา

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 – 2005 มีการทบทวนเกี่ยวกับเรื่องนี้มากมายขยาย เป็นวงกว้างอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับเรื่องราวและการวิจัยเกี่ยวกับชุมชนและการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เนื่องจากกุญแจสำคัญสู่การพัฒนาโรงเรียน โดยเริ่มจากการศึกษาของ DuFour

and Eaker (1998) ในหนังสือ Professional Learning Community at Work ที่ได้แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วและมีผลอย่างมากในการนำมาใช้เพื่อปรับปรุงในเชิงระบบของโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้

การทำให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยงานยากและต้องใช้เวลาทั้งนั้น ชุมชนต้องออกตัวโดยเริ่มจากสิ่งแวดล้อม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จุดมุ่งหมายและเป้าประสงค์ (goals) ชัดเจน ด้วยความเข้มแข็งของการสนับสนุนของฝ่ายบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจึงจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ (Roberts & Pruitt, 2003; Riley & Stoll, 2004; Sullivan & Glanz, 2005)

สรุปได้ว่าสถานศึกษาที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและชุมชนมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันมากขึ้น ช่วยทำให้ผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น นักเรียนเกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดจากความรับผิดชอบร่วมกันของคนในชุมชน คนในชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดจนทั้งมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นักวิชาการและและนักวิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นนวัตกรรมหนึ่งในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยครู ผู้บริหาร นักการศึกษาในสถานศึกษามารวมตัว รวมใจรวมพลัง ร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคือพัฒนาการเรียนรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการตามขั้นตอนคือ การสร้างทีม ระบุปัญหาหรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร จัดการเรียนการสอนโดยมีทีมร่วมสังเกตการสอน และมีการสะท้อนผลการสอนเพื่อการเสนอแนะและปรับปรุงต่อไป ดังที่ เซงเก้ (Senge, 2006) ได้กล่าวว่า ชุมชน

แห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มสมาชิกในสถาบันการศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีม และเรียนรู้เป็นทีมคิดเป็นระบบ และมีรูปแบบการคิด การกระจายอำนาจและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการทดลองการเรียนรู้อยู่เสมอ และมีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาครูด้วยใช้แนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีเป้าหมายยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการพัฒนาครูให้มีศักยภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้แนวคิดตอบสนองต่อความจำเป็นของครูในแต่ละสถานศึกษาอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, หน้า 9) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน Gamson (1994, pp. 44 – 49) ได้สรุปว่า สถานศึกษาที่กำลังพัฒนาตัวเองเข้าสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่

1. สามารถตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก
2. เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่โรงเรียนได้
3. ถือว่ากระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม มีความสำคัญมากกว่าผลผลิตที่เกิดจากวิสัยทัศน์ร่วมนั้น
4. มีความพยายามที่จะล้มเลิก “รูปแบบที่ยึดหลักความเหมือนกัน” เพราะเป็นแนวคิดเดิมที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งเน้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
5. ยึดหลักที่เน้นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับ และต้องการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
6. การมีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ซึ่งทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน
7. รู้จักการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยเชื่อว่าความผิดพลาดดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
8. มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง

9. ปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติของครูจาก “การสอน” ไปเป็นจุดเน้นที่ “การเรียนรู้” แทนโดยเฉพาะการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือจากการปฏิบัติกิจกรรมและจากแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของนักเรียน

10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สร้างความตระหนัก ถึงความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

11. มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่มงานเป็นหลัก

12. มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายด้วยวิธีปฏิบัติ และให้อิสระแก่ผู้สอน สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการอันหลากหลายได้เอง

จากผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อจะเป็นแนวทางและสรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

องค์ประกอบที่ 4 มีวิสัยทัศน์และค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1. องค์ประกอบที่ 1 โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กรอบแนวทางหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบสายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร รายงานการควบคุม ะหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ในองค์กร

โครงสร้างสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน

2) การประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

- 3) การจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 4) การจัดสรรทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกกิจกรรมทางวิชาชีพของครูและนักเรียน
- 5) การจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดและประเมินผลตามแบบประเมินหลังการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง
- 6) การสร้างนวัตกรรมสื่อการสอน เพื่อประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนและผู้เรียน
- 7) การจัดสรรเวลาและสถานที่เพื่อให้ครูประสานงาน และทำงานร่วมกัน
- 8) การสร้างแหล่งการเรียนรู้ทางการศึกษาจากหน่วยงานอื่น
- 9) จัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 10) การกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการจัดการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและความรู้สึกของคนเป็นหลัก มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งไม่เน้นการควบคุมสั่งการ พอใจที่จะให้สมาชิกในทีมมีความสุขกับงานรักษาสัมพันธภาพในทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ รับฟังและอำนวยความสะดวก กระตุ้นให้สมาชิกในทีมประชุมอภิปรายร่วมกัน ตัดสินใจและแบ่งปันความรับผิดชอบร่วมกัน คอยติดตามผลการปฏิบัติงานและเปิดรับข้อเสนอแนะ

ด้านภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วมมี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การให้อิสระแก่ครูในการพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง
- 2) การเปิดโอกาสให้ครูค้นพบ ตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดได้ด้วยตนเอง
- 3) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนกรใหม่ในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ
- 4) การกระจายภาวะผู้นำในทุกระดับในการปฏิบัติงาน

5) การวางแผนกำหนดความสำเร็จที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ

3. องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม

การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมกันปฏิบัติงานของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนร่วมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการจัดการศึกษาสู่เป้าหมายร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม มี 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
- 2) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูของวิทยาลัย
- 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพ
- 4) เปิดโอกาสให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ
- 5) การสนับสนุนด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด
- 6) การมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4. องค์ประกอบที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน

การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากรทุกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียนการสอนและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบภายใต้การร่วมมือ ร่วมพลังของครูทุกคนภายในโรงเรียนและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของโรงเรียน

วิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน มี 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน

2) การจัดฝึกอบรมผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกประสิทธิภาพการทำงานทั้งองค์กร

3) การกำหนดแผนการปฏิบัติงานทางวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครู ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

4) การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลง เบื้องต้นในการทำงานของวิทยาลัย

5) การกำหนดเป้าประสงค์ร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน

6) การจัดสรรเวลาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ ร่วมมือร่วมพลัง

5. องค์ประกอบที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน หมายถึง การที่คณะครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติ ในเรื่องนั้น ๆ สู่เป้าหมายร่วมกัน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน 6 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ

1) จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารเพื่อให้ครูได้สะท้อนจุดแข็ง จุดอ่อนของเพื่อนครูอย่างสร้างสรรค์

2) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ ทางด้านวิชาชีพเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

3) การสังเกตหรือสำรวจการจัดการเรียนการสอนของครู

4) การปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดเรียนการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลา เพียงพอในการสนทนาทางวิชาชีพ

5) การเปิดโอกาสให้ครูสังเกตการสอนและเปิดรับผลสะท้อนจากการ ปฏิบัติงานของครูท่านอื่น

6) เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ

6. องค์ประกอบที่ 6 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้และพัฒนาเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการพัฒนาทางวิชาชีพพร้อมกันผ่านกิจกรรม

การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม การรักษา ความรู้และทักษะของตนเองไว้ในเชิงวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะสำหรับ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพิ่มพูนประสบการณ์ทาง วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมี 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ
 - 2) การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมแห่ง การเกื้อหนุนและเอื้ออาทร
 - 3) การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจเพื่อให้ครู แลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์
 - 4) การให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานงานร่วมกับครูในฐานะเพื่อน เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมกัลยาณมิตรทางวิชาการ
 - 5) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อให้ครู สามารถสะท้อนจุดแข็งจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์
- สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา วิจัยในครั้งนี้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำที่มีส่วนร่วม องค์ประกอบที่ 2 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 3 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน แห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 4 บรรทัดฐาน วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน องค์ประกอบที่ 5 การเรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR)

1. ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ อาทิเช่น กมล สุตประเสริฐ (2540, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า คือ การวิจัย ค้นคว้า และหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิม ๓ ต่างกันเพียงแต่ว่า PAR นั้นมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนาและเป็นการ

วิจัยที่ดำเนินไปด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชนผู้ร่วมงาน รวมทั้งในกระบวนการวิจัย และในการมีหุ้นส่วนใช้ประโยชน์ของการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2547, หน้า 67) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) หมายถึง วิธีการที่ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา

การดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่นำแนวคิด 2 ประการมาผสมผสานกัน คือ การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการและคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์อันใดอันหนึ่งแล้วร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยมีความหมายถึงวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาก็หรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา กระบวนการวิจัยจึงดำเนินไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างชาวบ้านกับผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นขั้น ๆ ส่วนกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลเป็นไปในเชิงการวิภาษ (Dialectic) ซึ่งชาวบ้านจะค่อย ๆ เรียนรู้ด้วยตัวเอง และด้วยวิธีการวิจัยเช่นนี้ ข้อมูลที่ได้จึงมีความชัดเจน สะท้อนความคิดอ่านตลอดจนนิสัยใจคอของชาวบ้าน สะท้อนความต้องการและแบบแผนในการดำเนินชีวิตของเขา การวิจัยแบบนี้จึงเป็นวิธีการที่สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในพื้นที่จริง โดยการศึกษาความร่วมมือกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดของ Mc Taggart เกี่ยวกับวงจรการวิจัย ซึ่งมักมีการอ้างถึงภาพวงจรร (Spiral) ที่มีลักษณะเป็นเกลียวจากบนลงสู่ด้านล่างในงานวิจัยหลายฉบับ แต่ผู้วิจัยต้องการใช้ภาพวงจรรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson ที่เสนอวงจรการวิจัยที่มีลักษณะเป็นเกลียวที่วิ่งจากซ้ายไปขวา โดยมีการนำเสนอว่าเมื่อจบการวิจัยวงรอบที่ 1 ก่อนที่จะเริ่มการวิจัยวงรอบที่ 2 ให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ในการวิจัยวงรอบที่ 1 มาใช้ปรับปรุงกิจกรรม หรือโครงการก่อนดำเนินการในการวิจัยวงรอบที่ 2 โดยนำเสนอในขั้นวางแผน (Re-Planning) โดยต้องกำหนดให้เป้าหมาย หรือความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการมากขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของแนวคิด ดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Phil Crane & Richardson พัฒนาจากแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart โดยเสนอให้มีการปรับปรุงแทรกแซงโดยใช้ผลการศึกษาในการวิจัยวงรอบที่ 1 นำมาสู่การปรับปรุงในการวิจัยวงรอบที่ 2

3. ลักษณะของวงจรการวิจัย

3.1 ความยืดหยุ่น วงจรรอาจไม่เกิดขึ้นติดต่อกันเป็นขั้นตอนมันสามารถซ้อนทับ ทำซ้ำ หรือขยายความเข้าใจใหม่ที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างดำเนินการวิจัยแม้ว่าจะผ่านการวางแผนมาแล้วก็ตาม

3.2 ความเป็นระบบ ความยืดหยุ่นมีความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม โครงการวิจัยไม่สามารถให้เกิดความยืดหยุ่นที่มากเกินไปจนสูญเสียทิศทางและความชัดเจน เป็นระบบ หมายถึง การกำหนดให้คนศึกษาและสะท้อนในสิ่งที่เกิดขึ้นได้

3.3 พัฒนาการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีพัฒนาการตลอดเวลาสำหรับผู้ที่ไม่เคยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมาก่อน สิ่งสำคัญที่ควรสังเกต คือ พัฒนาการไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นทันทีทันใด มีวิธีการมากมายที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัย มันอาจต้องใช้เวลาานกว่าจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาควรใช้คำถามที่มีขนาดเล็ก และเป็นภาษาท้องถิ่นเพื่อให้สามารถนำไปทดสอบได้อย่างรวดเร็ว

4. ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ที่นักวิจัยหรือผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยอย่างมีขั้นตอนซึ่งอังคณา ตุงคสมิต (2550, หน้า 65 – 66) ได้กล่าวถึงประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการวิจัยได้แก่

4.1 ทำให้วัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อค้นพบมีความตรง (Validity) มากขึ้น เพราะเป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยอยู่บนพื้นฐานที่กลุ่มผู้มีส่วนร่วมได้เสียมีส่วนในการสร้างองค์ความรู้

4.2 ทำให้มีโอกาสเพิ่มมากขึ้นที่จะสร้างนวัตกรรมและการใส่สิ่ง สอดแทรกต่าง ๆ (Intervention) เพราะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สะท้อน คุณค่าในเรื่องกระบวนการเปลี่ยนแปลง

4.3 ทำให้มีความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นระหว่างนักวิจัยและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียซึ่งสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ผู้มีส่วนร่วมหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจะมีบทบาท เป็นผู้กระทำการดำเนินการหรือเป็นสมาชิกชุมชน เพื่อสร้างสังคมและเป็นคนของสังคมใน ขณะที่การวิจัยแบบดั้งเดิม คนของสังคมจะไม่เกี่ยวข้องกับนักวิจัย แต่คนในสังคมจะถูก พิจารณาให้เป็นผู้ถูกศึกษา

5. ขั้นตอนและกรอบแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 83 – 87) กล่าวถึง ขั้นตอนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่าการดำเนินงานเป็นลักษณะของการหมุนรอบตัว เจาะลึกเข้าไป แบบเกลียวสว่าน (Spiral) โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวางแผน (Plan)
2. ขั้นปฏิบัติการ (Act)
3. ขั้นการสังเกต (Observe)
4. ขั้นการสะท้อน (Reflect) โดยกำหนดวงรอบของการปฏิบัติในแต่ละ

รอบดังนี้

รอบที่ 1

- 1) ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันดำเนินการ
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน

ดำเนินการ

- 3) การสังเกตและประเมินผล (Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย
ร่วมกันดำเนินการ
- 4) ขั้นการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย
ร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานมาพิจารณา

รอบที่ 2

- 1) การวางแผน (Re-Plan) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันนำแผน
ในรอบที่ 1 มาปรับปรุงร่วมกัน
- 2) การนำแผนไปปฏิบัติ (Re-Act) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกัน
นำแผนในรอบที่ 1 ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้
- 3) การสังเกตและประเมินผล (Re-Observe) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย
ร่วมกันนำผลการสังเกตและประเมินผลในรอบที่ 1 มาปรับปรุง
- 4) การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Re-Reflect) ผู้วิจัยและผู้ร่วม
วิจัยร่วมกันพิจารณาในประเด็นการบรรลุผลการดำเนินงานในรอบที่ 1

องอาจ นัยพัฒน์ (2554) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ของ Kemmis & Mc Taggart ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อน
ล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลง
มือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่
เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้
วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จใน
การแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานะอันเป็นเงื่อนไขอื่น ๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น
โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถ
ปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือ
อยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติ
การจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี
และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม
การเมือง และอื่น ๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่
กำหนดไว้อย่างระมัดระวัง และควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน

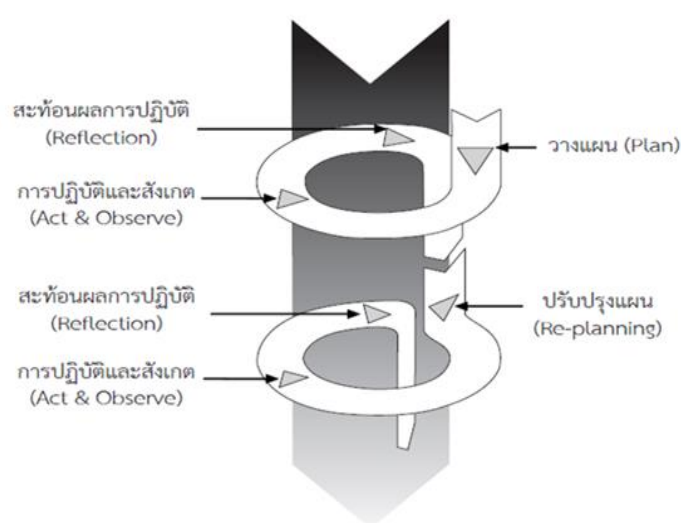
อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีการเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตรภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าว ๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ (จำกัด) หรือกว้างมากจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (Sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทาง การสังเกตการณ์

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่เป็นที่ข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิด ไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์หรือไม่กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การ

อภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การรื้อถอน (Deconstruction) แนวคิดความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวตั้งเดิม เปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบวงจรเกลียวสว่านของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

(The Action Research Spiral)

ที่มา : Mc Taggart (2010, p. 155)

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยระหว่างกับผู้เกี่ยวข้องในการการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ขั้นตอนการวางแผน (Planning)

1.1 ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มาร่วมกันศึกษาผลการประเมินโครงการและร่วมกันวิพากษ์ประเด็นที่สำคัญ

1.2 กลุ่มรวบรวมข้อมูลพื้นฐานร่วมกัน (ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการที่ต้องการการปรับปรุง)

1.3 ต้องการทดสอบ หรือต้องการตอบปัญหาจึงต้องอาศัยข้อมูลเพิ่มเติมที่จะช่วยปรับปรุงโครงการ เริ่มต้นด้วยคำถามขนาดเล็กที่เฉพาะเจาะจงและค่อยขยายให้ใหญ่ขึ้นการเริ่มต้นคำถามที่ดี คือ “เราสามารถทำอะไรเพื่อให้ดีขึ้น”

1.4 กลุ่มร่วมกันตัดสินใจการประเมินผล

2. **ขั้นตอนการปฏิบัติ (Action)** กลุ่มเริ่มต้นตามแผนหรือตารางกิจกรรมที่วางรวมกันไว้

3. **ขั้นตอนการสังเกตการณ์ (Observation)** กลุ่มร่วมกันฟัง เผาดูและคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น ตั้งคำถามกับสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งรวบรวมข้อมูลมุ่งเน้นคำถามในขั้นตอนที่เกิดขึ้น แต่ยังเปิดให้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. **ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection)** กลุ่มร่วมกันคิดเกี่ยวกับความหมายของข้อมูลที่พวกเขาได้ลงมือทำ (หรือไม่ได้ทำ) และไม่ว่าสิ่งที่พวกเขาทำอะไรให้ดีขึ้น ไม่ว่าผลนั้นจะช่วยให้เข้าใจในประเด็นปัญหา (โดยการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่สำคัญ) โดยข้อมูลและความรู้ที่ได้บันทึกไว้

จากนั้นเริ่มต้นอีกครั้งกับการวางแผนมากขึ้น ในครั้งนี้ให้มองโครงการอีกครั้งและให้คิดถึงสิ่งที่เราทำให้โครงการดีขึ้นได้ เราจะได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้นหากทำการเปลี่ยนแปลง ทีมตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้เข้าใจปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ลึกยิ่งขึ้น ซึ่งจะตามมาด้วยขั้นตอนการปฏิบัติที่มากขึ้น การสังเกตการณ์ที่มากขึ้นและผลสะท้อนกลับที่มากขึ้นด้วยและมันจะเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ทุก ๆ วงจรการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยเรื่องนี้ ต้องการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสันนิษฐานว่าเมื่อจบวงจร (Spiral) ที่ 1 ผู้วิจัยจะพบปัญหา อุปสรรค ที่สร้างเป็นองค์ความรู้ สำหรับการปฏิบัติการพัฒนาวิทยาลัยในวงจร (Spiral) ที่ 2 ซึ่งจะต้องสร้างกิจกรรมหรือพัฒนาหลักสูตรต่อไป ตามวงจรการวิจัยของ Phil Crane & Leanne Richardson สามารถแสดงแนวคิดของผู้วิจัยได้ชัดเจนที่สุด

การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยร่วมมือกันกับทุกฝ่ายแสวงหาปัจจัยและแนวทางในการพัฒนางาน การพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการ

สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องควบคู่กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ พัฒนاتตนเองตามจุดเน้น และมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามเป้าหมายที่กำหนด การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เป็นรูปแบบวิธีวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวางแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- ประภาดา คนคล่อง. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: กรณีโรงเรียนอนุบาลคำชะอี. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ประสพ สุวรรณ. (2556). *การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีวิทยาลัยเทคโนโลยีพุทธรักษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด.สกจนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- วิชญ์ อ่องสกุล. (2558). *การพัฒนาภาวะผู้นำผู้ประกอบการในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สกจนครพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกจนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.*
- _____. (2562) *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2.*
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2557). *การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สามลดา.*
- _____. (2558). *ปรัชญาและมโนทัศน์สังคมแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- DuFour, R., Eakey, R. & Many, T. (2006). *Learning by doing: A handbook for professional Learning Communities at Work.* Bloomington, IN: Solution Tree.
- Kemmis, S, & McTaggart, R. (1988). *The Action research planner.* Australia: Deakin University.
- Phil Crane & Leanne Richardson. (2000). *Building In Research and Evaluation: Human Inquiry for Living Systems.*
- Sergiovanni, T J. (1994). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness, *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37.

ภาคผนวก จ

โครงการพัฒนาวិทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดินตามมาตรฐานอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โครงการการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา
โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มาตรฐานการ อาชีวศึกษา	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
1. คุณลักษณะของ ผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาที่พึง ประสงค์	1. โครงการพัฒนาด้าน ความรู้	นายธวัชชัย ภูพานม นายเฉลิมพล แสงกล้า นางสาววิราวรรณ เขียวพันธ์
	2. โครงการพัฒนาด้าน ทักษะและการประยุกต์ใช้	นางพิศมัย อาแพงพันธ์ นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา นางสาววัชรภรณ์ คำพล
	3. โครงการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์	นายณรงมิตร เคนทวาย นายวรวิทย์ สีคำ นายกิตติพงษ์ อุ่นวิเศษ นางเย็นฤดี แก้วมุงคุณ
2. การจัดการ อาชีวศึกษา	4. โครงการพัฒนาด้าน หลักสูตรอาชีวศึกษา	นายทรงศักดิ์ ทัดมี นางสาวธัชกร เหมะธูลิน นายนิรันดร์ สุวรรณรัตน์
	5. โครงการพัฒนาด้านการ จัดการเรียนการสอน อาชีวศึกษา	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ นางรัชฎาพร คุณละ นางสาวธิพย์ธิดาพร เทศศรีเมือง
	6. โครงการพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	นางสมัตรา กันทะมา นางสุพัตรา โพธิราช นางสุรีย์ แลนเซย
	7. โครงการพัฒนาด้านการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ	นางสาววรภรณ์ บุญศล นางสาวพรทิพย์ภา นามชมพู่ นางสาวจิระวรรณ ชนะมิน

มาตรฐานการ อาชีวศึกษา	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
3. การสร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้	8. โครงการพัฒนาด้าน ความร่วมมือในการในสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก นางสาวสุนิษา โคตรหลง นายนคร มิ่งมิตรวัน
	9. โครงการพัฒนาด้าน นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย	จิตตพล ทุมดา นายเหรียญทอง หาระมี นายสมมาตร คำภูแสน

โครงการที่ 1	โครงการพัฒนาด้านความรู้
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาดังแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	ฝ่ายวิชาการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์
งบประมาณทั้งสิ้น	23,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับซึ่งจะเห็นได้ว่าการประกันคุณภาพเข้ามามีบทบาทในวงการศึกษา นับตั้งแต่นั้นมา และการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นวิธีการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีประโยชน์หลายประการโดยเฉพาะผู้เรียนและผู้ปกครองได้มีหลักประกันและมีความมั่นใจว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ชุมชน สังคมและประเทศชาติได้เยาวชนและคนที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพที่จะพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยได้กำหนดมาตรฐานการอาชีวศึกษาขึ้น ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในการอาชีวศึกษา

ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ตามหลักการทฤษฎี และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริง เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นขั้นตอน สามารถติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 34 คน ได้รับการพัฒนาความรู้และมีทักษะในด้านการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สามารถติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 เชิงคุณภาพ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพส่งผลต่อการพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เม.ย. 2563	นายจักรกฤษณ์ เวียงนนท์ และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เม.ย. 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พ.ค. 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พ.ค. 2563-ก.ย. 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ต.ค. 2563	

5. งบประมาณ 23,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	4,000 บาท
5.2 ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง	14,000 บาท
5.3 ค่าวิทยากร	3,000 บาท
5.3 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จำนวน	2,000 บาท

6. การติดตามและการประเมินผล

ตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จ	วิธีการติดตาม ประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
ผลผลิต - ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาร้อยละ 100	- สังเกตการปฏิบัติกิจกรรม	- แบบสังเกต
ผลลัพธ์ - ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	- สังเกตการปฏิบัติกิจกรรม	- แบบสังเกต

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญ มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นขั้นตอน สามารถติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินได้ดำเนินการพัฒนาด้านความรู้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีส่วงแดนดิน ได้พัฒนาด้านความรู้และทักษะตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โครงการที่ 2	โครงการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	ฝ่ายกิจการนักศึกษา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางพิศมัย อาแพงพันธ์
งบประมาณทั้งสิ้น	26,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 เมษายน 2563

1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในภาครัฐและเอกชน อีกทั้งการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ต้องมีการทักษะและการประยุกต์ใช้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ระหว่างกลุ่มการทำงานดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาวิถีมัลติตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะวิชาชีพ และทักษะชีวิตเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับกระแสสังคมรอบด้าน วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรด้านการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

ดังนั้น ทางวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินเล็งเห็นความสำคัญจึงจัดโครงการนี้ขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้และทักษะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ของการพัฒนาวิทยาลัยตามมาตรฐานการ

อาชีวศึกษาโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถทำงานอย่างมีระบบวางแผน การทำงานอย่างรอบคอบ ทำงานจนบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 34 คน ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและการประยุกต์ใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้และทักษะและการประยุกต์ใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะและการประยุกต์ใช้ความสามารถปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4. วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2562	นางพิศมัย อาแพงพันธ์ และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2562	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2562	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563- กันยายน 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 26,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	4,000	บาท
5.2 ค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง	7,000	บาท
5.3 ค่าวิทยากร	3,000	บาท
5.4 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดศูนย์บ่มเพาะ	10,000	บาท
5.3 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จำนวน	2,000	บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการติดตาม ประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
ผลผลิต - ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจพัฒนาความรู้และทักษะและการประยุกต์ใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพ - ผู้เรียนมีการวางแผนการทำงาน ได้อย่างเป็นระบบและดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จ	- สังเกตการปฏิบัติกิจกรรม	- แบบสังเกต - แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการติดตาม ประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้
ผลลัพธ์ - ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - ผู้เรียนเกิดทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจในผลงานของผู้เรียน	- สังเกตการปฏิบัติกิจกรรม	- แบบสังเกต - แบบสอบถาม/ สัมภาษณ์

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วิทยาลัยสามารถพัฒนาทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินได้พัฒนาด้านทักษะและการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โครงการที่ 3	โครงการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	ฝ่ายปกครอง
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายณรงมิตร เคนทวาย
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 66,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันนักเรียนนักศึกษาให้ความสนใจ เอาใจใส่ด้านคุณธรรม จริยธรรม น้อยลง เนื่องจากสภาพของสังคม ความเปลี่ยนแปลงของแนวทางดำเนินชีวิตและ ครอบครัวยุคใหม่ไม่เอื้ออำนวยในการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างเต็มที่ โรงเรียนจึงมี หน้าที่ต้องเสริมสร้าง ปูทางและพัฒนาค่านิยม จริยธรรมให้กับนักเรียนทุกคน ไม่ว่า จะเป็นเรื่องระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ หลักธรรมเบื้องต้นทางศาสนา ทั้งความซื่อสัตย์ สุจริต ความกตัญญูกตเวที เมตตากรุณา ความเสียสละ การประหยัด เป็นต้น เพื่อพัฒนา พฤติกรรมและจิตใจของนักเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ พร้อม มุ่งเน้นให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันและอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ความสุข ฝ่ายจึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้กับนักเรียนทุกคนซึ่งจะทำให้ นักเรียนเป็นผู้มี ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและต่อสังคม

ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จึงจัดทำโครงการการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อให้ ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเจตคติและกิจ นิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่นมี ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ และมีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมโดย กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน นักศึกษามีการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาทุกคนในวิทยาลัย เป็นเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และพลโลก นำไปใช้ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัย เทคโนโลยีสีม่วงแดนดิน เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 90 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษาร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนนักศึกษาวิทยาลัย เทคโนโลยีสีม่วงแดนดิน มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.2.2 นักเรียนนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดินเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เป็น นักเรียนที่ดีของวิทยาลัย และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย

4. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นายณรงมิตร เคนทวายเป็น ทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563 – ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 66,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	2,000 บาท
5.2 ค่าบำรุงและค่าอาหารในการเข้าค่ายธรรมะ	55,000 บาท
5.3 ค่าเดินทาง	5,000 บาท
5.4 ค่าวิทยากร	2,000 บาท
5.5 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จำนวน	2,000 บาท

6. การประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต		
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนร้อยละได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์	– จากการสังเกต – จากการประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รายวิชาโดยครูผู้สอน	– แบบสังเกต – แบบประเมิน – แบบสอบถาม
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับนักเรียนทุกคน โดยแทรกกิจกรรมการเรียนรู้ทุกแผนกวิชา	– จากแบบสอบถามความพึงพอใจ	
ผลลัพธ์		
1. นักเรียนนักศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มขึ้นตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	– จากการสังเกต – จากการประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ รายวิชาโดยครูผู้สอน – จากแบบสอบถามความพึงพอใจ	– แบบสังเกต – แบบประเมิน – แบบสอบถาม

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเห็นความสำคัญ มีการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้น

7.2 นักเรียน นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรอาชีวศึกษา เป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ผู้ปกครอง เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและพลโลก

หมายเหตุ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินได้พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. โครงการนี้จะช่วยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีหลายกิจกรรมที่ฝ่ายงานวิชาการควรจัดบูรณาการร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนในชั้นเรียน

โครงการที่ 4	โครงการพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	งานบริหารงานหลักสูตร
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายทรงศักดิ์ ทัตมี
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 28,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 พฤษภาคม 2562 – 30 เมษายน 2563

1. หลักการและเหตุผล

การสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษาให้มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง เพื่อสอดคล้องตามหลักพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 22 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” นั้น นอกจากจะเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด สถานศึกษามีภาระหลักในการพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัด และประเมินผลการศึกษา การแนะแนวการศึกษาด้านอาชีพ และการวิจัยทางการศึกษา ได้ร่วมมือกับสถาน หน่วยงาน / ประกอบการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายแนวทางและหลายรูปแบบ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษาขึ้น เพื่อพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสถานประกอบการ ซึ่งเชื่อมั่นว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษาให้มีความพร้อมในทุกด้านได้อย่างดียิ่ง

ดังนั้นการมีความรู้ในเรื่องการพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา จะเป็นตัวช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับนี้มีเทคนิค แนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา สถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานประกอบการ

ตลาดแรงงาน มีการปรับปรุงรายวิชาเดิมหรือกำหนดรายวิชาใหม่หรือกลุ่มวิชาเพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงานโดยความร่วมมือกับสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพร่วมกับสถานประกอบการในทุกสาขางาน

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 สถานศึกษามีหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

3.2.2 สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายแนวทางและหลายรูปแบบ

4. วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นายทรงศักดิ์ ทักมี และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม – ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	30 ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 28,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	3,000 บาท
5.2 ค่ายานพาหนะ	20,000 บาท
5.3 ค่าอินเทอร์เน็ต	3,000 บาท
5.4 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	2,000 บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต (Outputs)		
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ	- แบบสอบถาม - สังเกต - สมุดฝึกงาน	-แบบสอบถาม -แบบสังเกต -สมุดฝึกงาน
ผลลัพธ์ (Outcomes)		
- ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษามีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการตลาดแรงงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	- แบบสอบถาม - สังเกต	-แบบสอบถาม -แบบสังเกต

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะอาชีพ
- 7.2 สถานศึกษามีหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

หมายเหตุ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินได้พัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับนี้มีเทคนิค แนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาสถานศึกษาใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สถานประกอบการและตลาดแรงงาน

โครงการที่ 5	โครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาดังแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานวิชาการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายธวัชชัย ภูพานม
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 250,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถองค์กรและภาคอุตสาหกรรมให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีภารกิจหลักการกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางเพื่อพัฒนา การผลิตให้มีความเจริญก้าวหน้าทันโลกยุคใหม่จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นโดยพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยฯ จึงจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาครูให้มีความเข้าใจและสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะได้

ดังนั้นวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดินจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา มีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษาตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการประเมินผลการเรียนของแต่ละหลักสูตร ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลให้ครูจัดการเรียนการสอนรายวิชาให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งวัยเรียนและวัยทำงานตามหลักสูตร

2.2 เพื่อให้ให้นักเรียนนักศึกษาแต่ละสาขาวิชานำความรู้ที่ได้เรียนมาบูรณาการเข้าด้วยกันและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.1.2 สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในหลายแนวทางและรูปแบบ

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน มีความเข้าใจการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

3.2.2 สถานศึกษามีหลักสูตรอาชีวศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ

4. วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินงาน

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นายธวัชชัย ภูพานม และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563-ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 250,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	4,000 บาท
5.2 ค่าพาหนะ	50,000 บาท
5.3 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการแข่งทักษะ	140,000 บาท
5.3 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จำนวน	2,000 บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต (Outputs)		
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษา	- สอบถาม - สังเกต - ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ	- แบบสอบถาม - แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์
ผลลัพธ์ (Outcomes)		
1. ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้พร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ ตามหลักสูตรมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา	- สอบถาม - สังเกต - ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ	- แบบสอบถาม - แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

7.2 นักเรียนนักศึกษาได้คุณวุฒิวิชาชีพผ่านมาตรฐานวิชาชีพมีทักษะพร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพตรงตามสถานประกอบการต้องการ

หมายเหตุ ผู้วิจัยคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินได้พัฒนาด้านหลักสูตรอาชีพศึกษามีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนดได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาได้มีคุณวุฒิวิชาชีพผ่านมาตรฐานวิชาชีพมีทักษะพร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพตรงตามสถานประกอบการต้องการ

โครงการที่ 6	โครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาดังแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสาวสมัตรา กันทะมา
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 213,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 มาตรา 9 มาตรา 39 มาตรา 40 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาการรวมการสถานศึกษา ปัจจุบันต้องมีการพัฒนาการจัดองค์กร โครงสร้างงานและระบบการบริหารงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยจึงต้อง จัดระบบการทำงานในองค์กร มีโครงสร้างงาน มีแผนการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนา ระบบงานทุก ๆ ด้าน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีสีม่วงแดนดิน จึงจัดทำโครงการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้วิทยาลัยบริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมี ประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้วิทยาลัยมีการพัฒนาโครงสร้างบริหารบุคลากรและมีแผนงานต่าง ๆ เป็นเครื่องมือดำเนินการอย่างชัดเจน

2.2 เพื่อให้วิทยาลัยมีแผนงานในการพัฒนา สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคาร สถานที่ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษา ที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

2.3 เพื่อให้วิทยาลัยมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 วิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน

3.1.2 วิทยาลัยมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 วิทยาลัยมีการจัดโครงสร้าง การบริหารจัดการเชิงระบบและสามารถนำไปบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นางสาวสมัตรา กันทะมาและ ทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563-ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 213,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	4,000	บาท
5.2 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงาน	200,000	บาท
5.3 ค่าวิทยากร	3,000	บาท
5.4 ค่าวัสดุในการจัดกิจกรรม	4,000	บาท
5.5 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ กิจกรรม PLC	2,000	บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต - วิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการและมีแผนงานโครงการเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความพึงพอใจ
ผลลัพธ์ 1. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความพึงพอใจ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีโครงสร้างการบริหารจัดการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีโครงสร้างการบริหารจัดการและแผนงานการพัฒนา สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ

2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาด้านหลักสูตรอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน บริหารจัดการบุคลากร สภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน ศูนย์วิทยบริการ สื่อ แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ครุภัณฑ์ และงบประมาณของสถานศึกษาที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาต่อไป

โครงการที่ 7	โครงการพัฒนาด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพจนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานกิจการนักศึกษา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายจิระศักดิ์ กะตะศิลา
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 30,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 พฤษภาคม 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ 2) ด้านการขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ 3) ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา 4) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จึงมีการส่งเสริมการจัดอาชีวะชายแดนใต้สู่สันติสุข ศูนย์ฝึกอบรมอาชีวะ อาชีวะสองระบบ และการจัดหลักสูตรอาชีวะท้องถิ่นและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาลและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ

ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้วิทยาลัยมีการพัฒนาด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย

2.2 เพื่อให้วิทยาลัยมีการพัฒนา โดยได้รับความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 วิทยาลัยมีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย

3.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย

4. วิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นายจิระศักดิ์ กะตะศิลาและทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563 – ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	30 ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 30,000 บาท

5.1 ค่าวัสดุอุปกรณ์บริการวิชาชีพ	20,000 บาท
5.2 ค่าพาหนะ	2,000 บาท
5.3 ค่าอาหารกลางวัน	4,000 บาท
5.4 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการทำจิตอาสา ฯ	2,000 บาท
5.5 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	2,000 บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดสภาพความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต - วิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการและมีแผนงานโครงการเป็นเครื่องมือในการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความพึงพอใจ
ผลลัพธ์ 1. วิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความพึงพอใจ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีการพัฒนาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัด มีความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารจัดการสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินพัฒนาโดยได้รับความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยให้วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินประสบความสำเร็จในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสำคัญที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษามอบหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ

2. โครงการนี้จะช่วยให้วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินได้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล โดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ

โครงการที่ 8	โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือในการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานวิชาการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 264,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 เมษายน 2563 – 30 ตุลาคม 2563

1. หลักการและเหตุผล

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ
การศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐาน
การอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้าน
อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการ
ฝึกอบรมวิชาชีพมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศ
กำหนด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน โดยสถานศึกษานำมาเป็น
แนวทางในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาประจำปี 2561-
2563 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน 25 ประเด็นการประเมินย่อย
ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) การจัดการอาชีวศึกษา 3) การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
ซึ่งสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน
และคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น วิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนา
ด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนทุกระดับชั้น จึงได้จัดทำ

โครงการพัฒนาด้านความร่วมมือการในสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นเพื่อพัฒนาสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีการสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกระดับชั้น

2.2 เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดต่อไป

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 วิทยาลัยมีการพัฒนาด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกระดับชั้นตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

3.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนาวิทยาลัยสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยได้รับความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินร่วมกันพัฒนาวิทยาลัยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีกระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

4. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมฝ่ายวิชาการเพื่อ ปรึกษาหารือการจัดทำ โครงการ	เมษายน 2563	นางประภาพัฒน์ ทองกระโทก และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563-ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 264,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	2,000 บาท
5.2 ค่าพาหนะ	100,000 บาท
5.3 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการเข้าค่ายลูกเสือ	40,000 บาท
5.4 ค่าอาหาร	20,000 บาท
5.4 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	2,000 บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต - วิทยาลัยมีการจัดการเรียน การสอนแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง มีประสิทธิภาพ	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความ พึงพอใจ
ผลลัพธ์ 1. วิทยาลัยมีกระบวนการจัดการ เรียนการสอน โดยใช้รูปแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนสมบูรณ์ และเกิดคุณภาพ ต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง	- การสังเกต - ผลการดำเนินงาน - ประเมินความพึงพอใจ	-แบบสังเกต -แบบสัมภาษณ์ -แบบประเมินความ พึงพอใจ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสรวงแดนดิน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียน โดยได้รับความร่วมมือกับ บุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ และ ร่วมกันจัดการเรียนการสอนแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัย เทคโนโลยีสรวงแดนดิน พัฒนาด้านความร่วมมือในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน โดยสร้างความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา การจัด ทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ให้มี คุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกระบวนการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

โครงการที่ 9	โครงการพัฒนาด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย
แผนงาน	สนับสนุนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จนจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
ลักษณะโครงการ	โครงการต่อเนื่อง
กลุ่มงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารงานวิชาการ
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นายจิตพล หุมดา
งบประมาณทั้งสิ้น	จำนวน 126,000 บาท
ระยะเวลาดำเนินการ	1 พฤษภาคม 2562 – 30 เมษายน 2563

1. หลักการและเหตุผล

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จัดทำมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาให้ เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้จัดทำมาตรฐาน การอาชีวศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ด้าน อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สถานศึกษา ร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ในการจัดการศึกษา การจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อ พัฒนาผู้เรียนและคนในชุมชนสู่สังคม วิทยาลัยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนระดับชั้น ปวช. 3 และระดับ ปวส. 2 จัดทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ตาม รายวิชาโครงการและอื่น ๆ และจัดให้มีการประกวด แสดงและเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งการ นำผลงานไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมแสดง แข่งขันและได้รับ รางวัลหรือนำไปใช้ประโยชน์ในระดับชุมชน จังหวัด ภาค และชาติ

ดังนั้น วิทยาลัยจึงส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดแนวทางการดำเนินงานของสาขางานหรือสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วิทยาลัยมีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยที่ตอบสนองการใช้งานได้จริงและสามารถต่อยอดได้ในชีวิตประจำวัน หรือเชิงพาณิชย์

2.2 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งในด้านการปฏิบัติงานและจัดการเรียนการสอนโดยกระบวนการพัฒนา สรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรือผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชนตามเกณฑ์การประกันคุณภาพ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการผลิต นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย และส่งเข้าร่วมประกวดในระดับต่าง ๆ ได้

3.1.2 วิทยาลัยมีจำนวนนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับดี

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 วิทยาลัยได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัยในระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

3.2.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดินมีระบบประกันคุณภาพได้ตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

4. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินงาน/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมปรึกษาหารือการจัดทำโครงการ	เมษายน 2563	นายจิตพล หุมคา และทีมงาน
2. เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ	เมษายน 2563	
3. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	พฤษภาคม 2563	
4. ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ	พฤษภาคม 2563 – ตุลาคม 2563	
5. ประเมินผล / รายงานผล	ตุลาคม 2563	

5. งบประมาณ 126,000 บาท

5.1 ค่าจัดทำเอกสาร	4,000 บาท
5.2 ค่ารางวัลสนับสนุนการประกวด	20,000 บาท
5.3 ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำนวัตกรรม	100,000 บาท
5.4 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	2,000 บาท

6. การประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือ
ผลผลิต - ครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้โดยผ่านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์หรืองานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- การนำเสนอผลงานของครู - โครงการ - ประเมินความพึงพอใจ	- แบบประเมินวิจัยในชั้นเรียน - แบบสรุปโครงการ - แบบประเมินความพึงพอใจ
ผลลัพธ์ - วิทยาลัยได้มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยผ่านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัยตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษา	- การนำเสนอผลงานของครู - โครงการ - ประเมินความพึงพอใจ	- แบบประเมินวิจัยในชั้นเรียน - แบบสรุปโครงการ - แบบประเมินความพึงพอใจ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน มีกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยการใช้นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนหรือร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ และเผยแพร่สู่สาธารณชน ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด

7.2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพทางการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

หมายเหตุ ผู้วิจัยและคณะผู้ร่วมวิจัยคาดหวังว่า

1. โครงการนี้จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา และเกณฑ์การประเมิน สำนักงานคณะกรรมการการ

2. โครงการนี้จะช่วยพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ให้สอดคล้องกับกับการพัฒนาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา โดยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาววรารมณ บัญศล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 11 พฤศจิกายน 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน	590 หมู่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ธ) วิชาเอกการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2551	ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม) สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการ) มหาวิทยาลัยโยนก
พ.ศ. 2555	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยปทุมธานี
พ.ศ. 2564	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547	ปฏิบัติงานครูผู้สอนวิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ดำรงตำแหน่งผู้จัดการวิทยาลัยพาณิชยกรรมราษีไศล อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา