

# การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

.

ภคพล ก่อกุลเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

# การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

.

ภคพล ก่อกุลเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

# THE DEVELOPMENT OF A MODEL FOR LEARNING MANAGEMENT OF TEACHER UNMACHING THE SUBJECT AREASFOCUSED ON THE INNOVATION OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC) OF BANMAESALIDLUANGWITTAYA SCHOOL

PHAKAPOL KORKULKRIAT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

| | | |
|---|---|---|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | : | การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา |
| ชื่อนักศึกษา | : | ภคพล ก่อกุลเกียรติ |
| ชื่อปริญญา | : | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต |
| สาขาวิชา | : | การบริหารการศึกษา |
| ปีพุทธศักราช | : | 2567 |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | : | พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | : | ดร.ชาลี ภักดี |

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร.)

กรรมการ .....
(ดร.ชาลี ภักดี)

กรรมการ .....
(ศาสตราจารย์ ดร.พศิน แตงจวง)

กรรมการ .....
(พระครูวิทิตศาสนาทร, ผศ.ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| Thesis Topic | : | The Development of a Model for Learning Management of Teacher Unmaching the Subject Areasfocused on the Innovation of Professional Learning Community (PLC) of Banmaesalidluangwittaya School |
| Student's Name | : | Phakapol Korkulkriat |
| Degree Sought | : | Master of Education |
| Program | : | Educational Administration |
| Academic Year | : | 2024 |
| Advisor | : | Phramaha Sakun Mahavīro, Asst.Prof.Dr. |
| Co-Advisor | : | Dr. Chalee Pakdee |

---

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee :

Chairman .....
(Dr. Prapatpong Senarith)

Member (Advisor) .....
(Phramaha Sakun Mahavīro, Asst.Prof.Dr.)

Member .....
(Dr. Chalee Pakdee)

Member .....
(Prof.Dr. Phasina Tangchuang)

Member .....
(Phrakhruvititsasanatorn, Asst.Prof.Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

# บทคัดย่อ


| | | |
|---|---|---|
| **หัวข้อวิทยานิพนธ์** | : | **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา** |
| **ชื่อนักศึกษา** | : | **ภคพล ก่อกุลเกียรติ** |
| **ชื่อปริญญา** | : | **ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** |
| **สาขาวิชา** | : | **การบริหารการศึกษา** |
| **ปีพุทธศักราช** | : | **2567** |
| **อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** | : | **พระมหาสกุลมหาวีโร, ผศ.ดร.** |
| **อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** | : | **ดร. ชาลี ภักดี** |

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา 3) เพื่อทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา และ 4) เพื่อประเมินผลและพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ กรอบการศึกษาเอกสาร กรอบการสัมภาษณ์ กรอบการสนทนากลุ่ม แบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

**ผลการวิจัยพบว่า :**

มีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังขาดปัจจัยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา รวมทั้งขาดการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

การสังเคราะห์รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC

มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

การทดลองรูปแบบ มีการดำเนินการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA และมีขั้นตอนดำเนินงาน 4 ขั้นตอน 14 ตัวบ่งชี้ตามรูปแบบที่กำหนด

การประเมินความคิดเห็นของรูปแบบ 14 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงลำดับดังนี้ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการตามลำดับ ค่าที่มากที่สุดคือด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.78 รองลงมามีสองด้าน 1. ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 2.ด้านเพื่อความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 เรียงตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา(นวัตกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.35 ตามลำดับมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.090 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .740 และมีความพึงพอใจต่อการการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมวินัย โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.96 (S.D.) เท่ากับ 0.60

**คำสำคัญ** : การพัฒนารูปแบบ, การบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

# ABSTRACT


| | | |
|---|---|---|
| **Thesis Topic** | : | **The Development of A Model for Learning Management of Teacher Unmaching the Subject Areasfocused on the Innovation of Professional Learning Community (PLC) of Banmaesalidluangwittaya School** |
| **Student's Name** | : | **Phakapol Korkulkriat** |
| **Degree Sought** | : | **Master of Education** |
| **Program** | : | **Educational Administration** |
| **Academic Year** | : | **2024** |
| **Advisor** | : | **Phramaha Sakun Mahavīro, Asst. Prof. Dr.** |
| **Co-Advisor** | : | **Dr. Chalee Pakdee** |



This research has the following objectives: 1) to study and analyze the current situation in the development of learning management models for teaching personnel who teach in non-disciplinary areas using the innovative PLC of Ban Mae Salid Luang Wittaya School; 2) to create a model 3) to test the model and 4) to evaluate and develop models. It is a research and development (R&D) group of key informants, administrators, teaching practitioners, totaling 21 people. The tool used in the research is a document study framework. Interview framework Group discussion frame Process evaluation form and satisfaction assessment form Data analysis is content analysis. Basic statistical analysis The results of the data analysis were written in a descriptive summary.

**The findings of the study revealed that :**

There was overall administration and management systematically with the PDCA quality cycle, but there was still a lack of factors providing opportunities for parents. The community has participated in offering opinions on education for student development. Develop the creation of a collaborative network of those involved in school education. To be strong Participate and take responsibility for the results of educational management. Including the lack of determination of vision and goals regarding learning management for teaching personnel who teach in different subject areas. To be more clear.

The synthesis of the model is as follows: Learning management model for teacher personnel who teach in a different subject area. Using the principles of PLC innovation, Ban Mae Salid Luang Wittaya School Consists of operations according to the PDCA quality cycle, consisting of planning (P), putting the plan into practice (D),

after which it is followed by checking or evaluating the results of the plan (C) to ensure that the results are in accordance with the plan. How much did you think and finally put the results from the evaluation? Take corrective action Continue to improve as appropriate (A) In the process of bringing the plan to operation according to the PLC process, there are the following processes: 1) Planning stage (Planning) creating a vision. common goal and plan development together 2) The action step involves exchanging each other's experiences. both good practices and those that were unsuccessful. 3) Step to observe the results of practice. (Observation) is the observation and comparison with the target. and review during work (AAR: After Action Review) 4) Reflection stage is the use of reflected information to improve and develop work.

The experiment of the model has implemented the learning management practice to promote, consisting of the operation according to the PDCA quality cycle and has 4 steps of operation, 14 indicators according to the specified model. The evaluation of opinions of the 14 models with the total average in order as follows. Most of them have opinions on the process in order. The highest value is the aspect of designing teaching activities according to innovation, with a total average ($\bar{X}$) of 3.78, followed by two aspects: 1. The aspect of sharing successful experiences, with a total average ($\bar{X}$) of 3.71, 2. The aspect of cooperation, with a total average ($\bar{X}$) of 3.71, respectively. The aspect with the lowest value is the aspect of joint decision-making to select solutions (innovation), with a total average ($\bar{X}$) of 3.35, respectively, with a mean ($\bar{X}$) of 4.090, a standard deviation (SD.) of .740, and satisfaction with the learning management to promote discipline, with a total average at a high level, with a mean ($\bar{X}$) of 3.96 (S.D.) of 0.60

**Keywords :** Model development, Learning management of teacher personnel who teach in a different subject area, Principles of PLC innovation

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณรองอธิการบดีวิทยาเขตล้านนา คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. และ ดร.ชาลี ภักดี ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใย ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย

ภคพล ก่อกุลเกียรติ

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **บทคัดย่อภาษาไทย** | **จ** |
| **บทคัดย่อภาษาอังกฤษ** | **ช** |
| **กิตติกรรมประกาศ** | **ฌ** |
| **สารบัญ** | **ญ** |
| **สารบัญตาราง** | **ฏ** |
| **สารบัญภาพ** | **ฒ** |
| **บทที่ 1 บทนำ** | **1** |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| 1.3 สมมุติฐานการวิจัย | 3 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) | 4 |
| 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | 5 |
| 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| **บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | **7** |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ | 7 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา | 11 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา | 13 |
| 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) | 19 |
| 2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ | 23 |
| 2.6 การวิเคราะห์ SWOT Analysis | 38 |
| 2.7 บริบทของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | 40 |
| 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 45 |
| **บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** | **49** |
| 3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก | 49 |
| 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย | 50 |
| 3.3 ขั้นตอนดำเนินงาน | 55 |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล | 57 |
| 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 58 |
| 3.6 การนำเสนอข้อมูล | 60 |

# สารบัญ (ต่อ)


| | หน้า |
|---|---|
| **บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | **61** |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | 61 |
| 4.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | 69 |
| 4.3 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | 72 |
| 4.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | 74 |
| **บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** | **90** |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 90 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 92 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 100 |
| **บรรณานุกรม** | **101** |
| **ภาคผนวก** | **105** |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม | 106 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 109 |
| ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 117 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ | 123 |
| ภาคผนวก จ ภาพประกอบการวิจัย | 129 |
| ภาคผนวก ฉ หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์บทความวิจัย | 131 |
| **ประวัติผู้วิจัย** | **133** |

# สารบัญตาราง

หน้า


ตารางที่ 3.1 วิธีดำเนินการวิจัย..... 50
ตารางที่ 3.2 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม..... 52
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์หากลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT..... 67
ตารางที่ 4.2 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning).. 75
ตารางที่ 4.3 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning).. 76
ตารางที่ 4.4 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning).. 77
ตารางที่ 4.5 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 78
ตารางที่ 4.6 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 79
ตารางที่ 4.7 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 80

# สารบัญตาราง (ต่อ)

**หน้า**

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 81

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 82

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 83

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 84

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)..... 85

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (O : Observation)..... 86

# สารบัญตาราง (ต่อ)

**หน้า**

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (O : Observation)..... 87

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านการสะท้อนผล (R : Reflection)..... 88

ตารางที่ 4.16 แสดงผลประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา..... 89

# สารบัญภาพ

หน้า


| | | |
|---|---|---|
| ภาพที่ 1.1 | กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)..... | 5 |
| ภาพที่ 2.1 | ขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์..... | 8 |
| ภาพที่ 2.2 | การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ (โมเดล)..... | 9 |
| ภาพที่ 2.3 | แผนผังแสดงเขตบริการโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา..... | 40 |
| ภาพที่ 2.4 | แผนผังโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา..... | 41 |
| ภาพที่ 3.1 | รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา..... | 54 |

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่สำคัญใน การขับเคลื่อนองค์การด้วยสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ในปัจจุบันองค์การต้องมีการปรับตัวและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเหมือนตัวกำหนดความสำเร็จขององค์การตัวหนึ่ง ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมทำให้องค์การมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความพร้อม (ปรียกร อรุณจินดาตระกูล, 2561, หน้า 14)

“ครู” เป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ซึ่งครูนอกจากจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้ว ครูยังต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วย นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพขั้นสูงเนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา รวมถึงการให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อทำให้ได้ครูที่เป็น บุคลากรวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การปรับปรุงระบบการผลิตครู เพื่อให้การผลิตครูสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ความจำเป็นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูรุ่นใหม่ให้เข้มข้นในศาสตร์ที่สอนและหลากหลายในวิธีการสอน เพื่อทำให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน สังคม และประเทศชาติสืบไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 3)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งพบว่า มีการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมในบางเขตพื้นที่เป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งที่มีการยืนยันในการประชุมปฏิบัติการ “แนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ” ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เมื่อวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ณ จังหวัดขอนแก่นไว้ว่า “ปัญหาการขาดแคลนครูสายปฏิบัติการสอนมีมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักดีในความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพของผู้เรียน ที่เชื่อมโยงสู่การได้กำลังคนที่มีศักยภาพ ทั้งทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และมีพื้นฐานความรู้ที่ดีในการพัฒนาคนเองและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548, หน้า 2)

สาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครูมาจากการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการธำรง รักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจากลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้ายแต่แนวโน้มข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นอกจากมีความยุ่งยากในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้เกิดความทั่วถึงด้านสภาพพื้นที่และปัจจัยอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษา ด้วยรูปแบบนวัตกรรมหรือกลยุทธ์การดำเนินการที่เหมาะสมกับการประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดความทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสมกับพื้นที่ แล้วยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูจากการย้าย (วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์, 2550, หน้า 4)

การขาดแคลนครูเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพปัญหานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมวิชาการ สร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (นาวา สุขรมย์, 2550, หน้า 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมินว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ และเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนของครูด้วย

การตระหนักในความสำคัญของครู ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานกิจกรรมของการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดผลที่ตัวผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข อย่างไรก็ตามในเบื้องต้นต้องมีความพร้อมในเชิงกายภาพ คือ มีจำนวนครูเพียงพอ มีจำนวนครูที่มีความรู้ ความถนัดและมีวุฒิตรงกับวิชาที่จัดการเรียนรู้ อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548, หน้า 3)

ปัญหาการขาดแคลนครู ปัญหาครูมีจำนวนครูเพียงพอ หรือปัญหามีจำนวนครูที่มีความรู้ความถนัดและมีวุฒิตรงกับวิชาที่จัดการเรียนรู้ ในแนวทางหนึ่งของการแก้ไขปัญหาคือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งกำลังเป็นที่กล่าวขวัญถึงมากที่สุดในวงการทำงานการศึกษาขณะนี้ อาจเป็นอีกแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ดังที่ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, หน้า 39) กล่าวถึง การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา มีกระบวนการในการดำเนินการได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนกว่า 2,000 คน อยู่แนวตะเข็บชายแดนไทย-เมียนมา จากการสังเกต และสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู กรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน ระหว่างเดือนมีนาคม 2565 พบว่าปัญหาเรื่องการย้ายของข้าราชการครูบ่อยและย้ายเป็นจำนวนมากในแต่ละครั้ง ซึ่งครูส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคนในพื้นที่ เมื่อถึงเกณฑ์มีสิทธิย้ายใน 2 ปีขึ้นไป จะเขียนคำขอย้ายกลับไปถิ่นภูมิลำเนา ทำให้ขาดแคลนครู และครูที่มีอยู่ต้องเข้าไปสอนแทนครูที่ย้ายไป ทางโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้ครูที่มีอยู่ในโรงเรียนลงไปสอนแทนครู

ที่ย้าย แต่ครูที่ลงไปสอนแทนเป็นครูที่ไม่ตรงสาขาวิชา ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ครูที่สอนก็ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเต็มที่ เพราะไม่ใช่สาขาวิชาที่ตนเองถนัด จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา พบว่า มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจุดที่ควรพัฒนา คือ เนื่องจากโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนจำนวนมาก แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้จึงไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน บุคลากรมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน ทำให้การบริหารจัดการไม่ต่อเนื่อง จำนวนบุคคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน (รายงานประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา, 2564, หน้า 9) จากรายงานการประชุมของคณะผู้บริหารหรือ คณะกรรมการโรงเรียนพบว่าปัญหาการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และนักเรียนเป็นอย่างมากทำให้ภาระงานของครูที่มีอยู่เพิ่มขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา เพื่อพัฒนาศักยภาพครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาให้เข้าใจวิธีการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.2.3 เพื่อทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.2.4 เพื่อประเมิน และพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

## 1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา หลังการใช้รูปแบบมีประสิทธิภาพสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้วางกรอบและแนวทางการวิจัย ในรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R & D : Research and Development)

**1.4.1 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล**

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 19 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดประสบการณ์เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

**1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา**

แนวคิด ที่ผู้วิจัยกำหนดคือ การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการการสอนของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1) การบริหารจัดการโดยใช้กรอบวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

2) การใช้หลัก PLC ของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, หน้า 39) กล่าวถึง การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษา มีกระบวนการในการดำเนินการที่ ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกต ผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน

**1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่**

ได้แก่ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

## 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

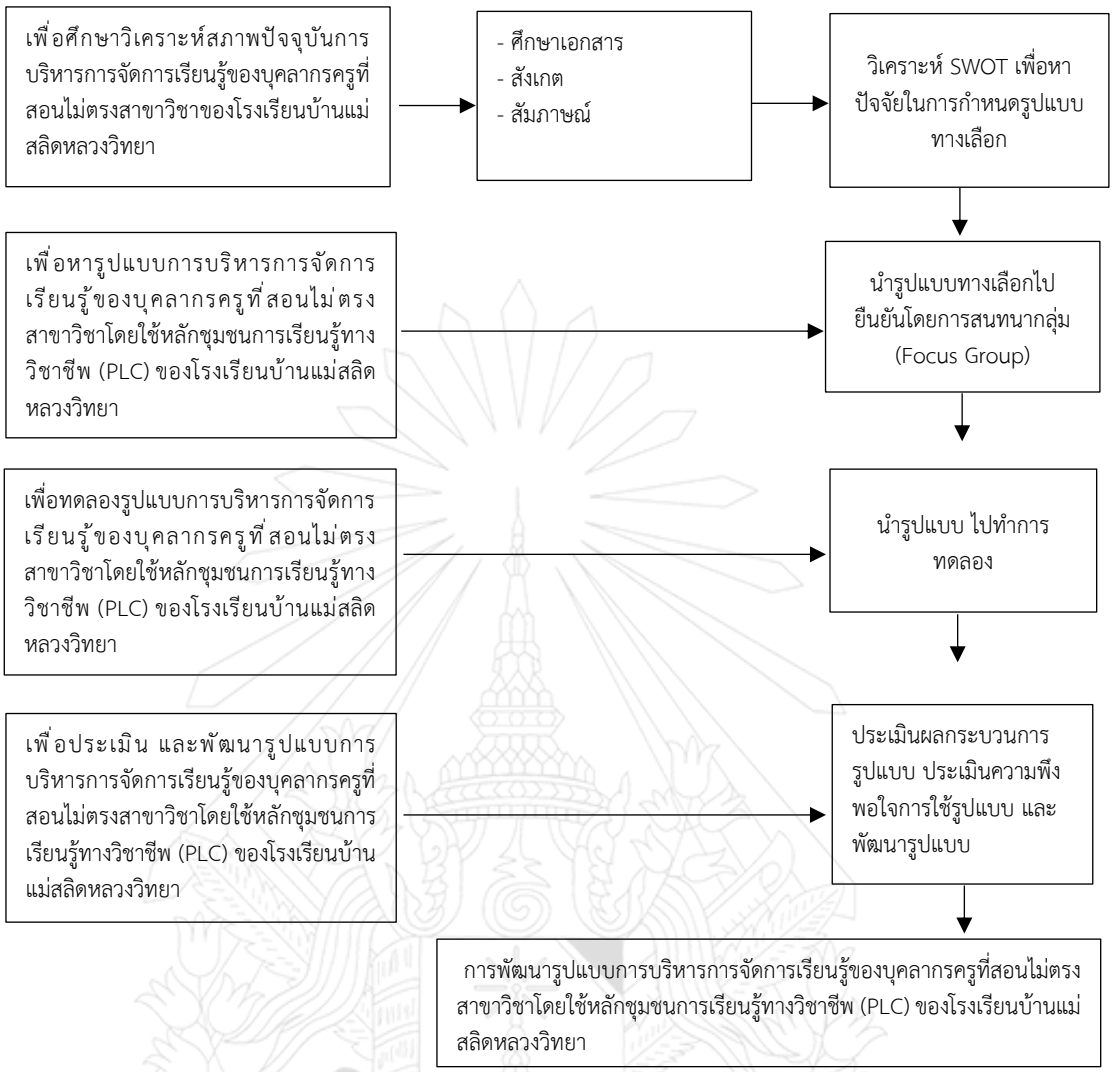
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ในรูปแบบวิจัยเพื่อพัฒนา (Research & Development : R&D) 4 ขั้นตอน ได้แก่

1.5.1 ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.5.2 หารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.5.3 ทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.5.4 ประเมิน และพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา




ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

1.6.2 ได้สร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการพัฒนาการสอนบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาที่เป็นระบบชัดเจน

1.6.3 ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาแก้ไขปัญหาการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนารูปแบบ** หมายถึง แนวทาง ขั้นตอน หรือวิธีการต่าง ที่สร้างขึ้นมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนหรือวิธีการที่มีอยู่ให้ดีขึ้นจนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนเป็นที่น่าพอใจ ของการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการการสอนของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**การบริหารจัดการเรียนรู้** หมายถึง การบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ความสามารถต่างๆที่ผู้สอนมีอยู่ ให้กับผู้เรียนได้เกิดความรู้ ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ของการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการการสอนของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**นวัตกรรม PLC** หมายถึง แนวคิดใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ต่อยอดและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยอาศัยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ของการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการการสอนของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

# บทที่ 2
# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.6 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

2.7 บริบทของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

### 2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือ ตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้าง ที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบาย ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแส (2552, หน้า 108-109) กล่าวว่ารูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

ทิศนา แขมมณี (2550, หน้า 3) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบหมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีหลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

Willer (1967, p.125) กล่าวว่ารูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

Good (2005, p.177) ในพจนานุกรมการศึกษาได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมาย คือ

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2) เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้ เลียนแบบเป็นต้น

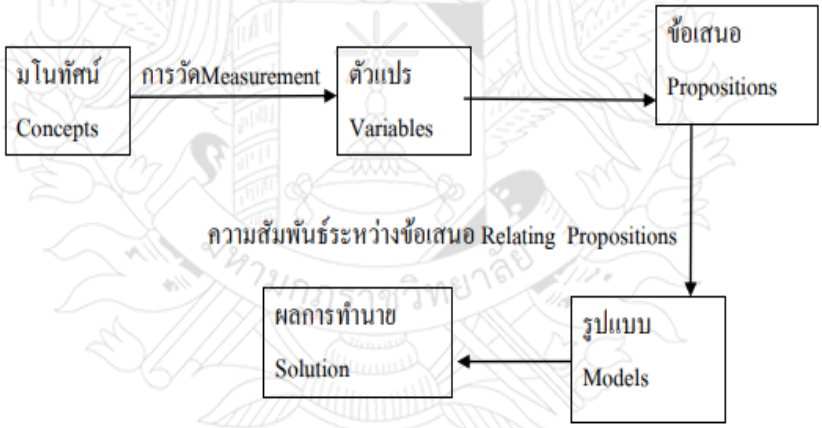
3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด

4) เป็นชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน ซึ่งรวมตัวกัน เป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนออกมา เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้าง แบบจำลองหรือ ตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้น เป็นตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ อาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้อง

**2.1.2 การสร้างรูปแบบ**

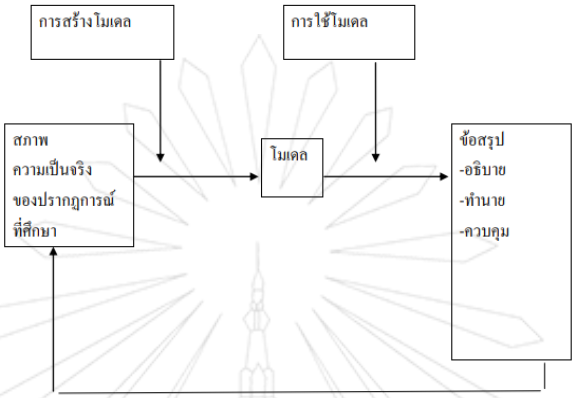
คือการกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้น อธิบาย ปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Keeves, P. J., 1988, p.172)




ภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

*ที่มา* : Keeves, P. J., (1988, p.172)

มิยากาวะ (2550, หน้า 3) เสนอการสร้างรูปแบบ (โมเดล) ว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือ สังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้น โดยตรงก็ได้แต่เราศึกษา โดยวิธีการ สร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา




ภาพที่ 2.2 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างรูปแบบ (โมเดล)
*ที่มา* : มิยากาวะ (2550, หน้า 3)

รูปแบบ (โมเดล) ที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ

1. มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา
2. สามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่ออธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่าง ถูกต้อง

คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้ สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลจะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำ ให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำเอาโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าไว้ โมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัดจุดมุ่งหมายที่สำคัญ การสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปได้ว่าการสร้างรูปแบบ คือการกำหนดมโนทัศน์เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ

**2.1.3 ความหมายของพัฒนารูปแบบ**

คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Model” มีคำที่ใช้อย่างหลากหลายในภาษาไทย เช่น แบบจำลอง ตัวแบบ โมเดล เป็นต้น มีนักวิชาการ ให้ความหมายคำว่ารูปแบบไว้ดังนี้

Bardo, J. W. & Hartman, J .J. (1982, p.70) อธิบายว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อการใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณลักษณะนั้น ๆ หรือเป็นชุดของแนวคิดที่ได้รวบรวมไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบ

และมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์พื้นฐาน เงื่อนไขและข้อจำกัด ในการนำรูปแบบไปใช้

Keeves (1988, p.560 อ้างถึงใน ทิศานาถ ขุนนาถ, 2557, หน้า 85) กล่าวว่าการพัฒนาหรือการสร้างรูปแบบ มีหลักการเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 92-93) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหาร คุณภาพทางองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงาน ผลการวิจัยต่อไป

สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่ คือการสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

### 2.2.1 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา

ความหมายของการวิจัยและพัฒนา ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนา ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2550, หน้า 5) ได้กล่าวว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อ โดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้ว จึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วน วัญญา วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 24) ได้กล่าวว่าจุดประสงค์ของการวิจัยและพัฒนาไม่ใช่อยู่ที่การสร้างหรือทดสอบทฤษฎีแต่อยู่ที่การพัฒนา ผลิตภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในโรงเรียน ผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา เช่น อุปกรณ์การฝึก อบรม อุปกรณ์การเรียน สื่อการเรียน ระบบการจัดการ เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นมานั้นจะต้องตรงกับ ความต้องการที่มีรายละเอียดโดยเฉพาะ เมื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ขึ้นแล้วจะต้องนำไปทดลองใช้และปรับปรุงจนถึง ระดับที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์ (2543, หน้า 174) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดหายเพื่อสร้างหรือค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้เพื่อพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กร จุดหมายปลายทางที่คาดหวังจึงเป็นการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวคิด พฤติกรรม วิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะดีขึ้น จึงมักเกี่ยวข้องกับการทดลอง ตัวอย่างของงานวิจัยและพัฒนา เช่น การพัฒนาหลักสูตรการเรียน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยอาจจะอยู่ในรูปของหลักการ โครงสร้างและแนวทางของหลักสูตร ชุดฝึกอบรมครู สื่อและชุดการเรียน แนวทางการประเมินและ ระบบในการบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งเหล่านี้ได้มีการทดสอบด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อยืนยันประสิทธิภาพแล้ว จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบในสภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนากลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกระบวนการวิจัยและพัฒนากระบวนการวิจัยและพัฒนามีขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจ สังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ รวมทั้งลักษณะที่เหมาะสมของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการให้พัฒนา ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้ จะทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

2. การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นการดำเนินการโดยการนำความรู้และผลการวิจัยที่ได้จากขั้น ตอนที่ 1 มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเริ่มจากการวางแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การกำหนดวิธีที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ และทรัพยากรที่ต้องการเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทั้งในด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และระยะเวลา หลังจากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนผลิตภัณฑ์ที่จะพัฒนามีลักษณะอย่างไร หรือส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์มีอะไรบ้างจะขึ้นอยู่กับชนิดของผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ในขั้นตอนของการ พัฒนาผลิตภัณฑ์นี้จะต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด

3. การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วจะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสม และประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ ถ้าหากผลการตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หรือมีบางส่วนที่ไม่สมบูรณ์จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขจนกระทั่งผลิตภัณฑ์มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์จะดำเนินการ ดังนี้

3.1 การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก เป็นการทดลองเบื้องต้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมผลประเมินเชิงคุณภาพเบื้องต้นของผลิตภัณฑ์ มักนิยมทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในโรงเรียน 1 - 3 โรงเด็กนักเรียน 6 - 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบของผลิตภัณฑ์

3.2 การทดลองกับกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดใหญ่ หรือเรียกว่ากลุ่มนำร่อง (Pilot Group) ซึ่งได้แก่การนำไปใช้ในโรงเรียน 5 - 15 โรง มีจำนวนนักเรียน 30 - 100 คน โดยมีการทดสอบก่อนและหลังการใช้ผลิตภัณฑ์นำผลที่ประเมินเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือกลุ่มควบคุมที่เหมาะสม วัตถุประสงค์หลักของการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มขนาดใหญ่ เพื่อต้องการที่จะบ่งชี้ว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหรือไม่ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการดำเนินการของขั้นตอนนี้จะใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design) แล้วนำผลการวิจัยมาแก้ไขปรับปรุงผลิตภัณฑ์

3.3 การทดลองความพร้อมนำไปใช้ หลังจากปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์จนมีความมั่นใจในด้านคุณภาพ ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบไปทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบความพร้อมสู่การปฏิบัติ โดยนำไปใช้ในโรงเรียน 10 - 30 โรง นักเรียน 40 - 200 คน รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และสังเกต เพื่อตรวจสอบว่าผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความพร้อมที่จะนำไปใช้ในโรงเรียนได้หรือไม่เพียงใด แล้วนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนนี้ มาแก้ไขปรับปรุงผลิตภัณฑ์ เช่น คู่มือในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความชัดเจนหรือไม่ เป็นต้น การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งจะประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้น ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจ

ปรับปรุงผลิตภัณฑ์นั้น ๆ หากพิจารณาแล้วพบว่าไม่คุ้มค่าหรือเสี่ยงอันตราย ก็จะยุติการใช้ผลิตภัณฑ์นั้น แต่ถ้าหากผลการประเมินพบว่าผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี ก็จะนำไปสู่การดำเนินการขั้นต่อไปคือการจดลิขสิทธิ์ การเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง

4. การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลการวิจัยและผลิตภัณฑ์ไปเผยแพร่ เช่น การนำเสนอในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ การติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อ ผลิต จำหน่าย และเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป

สรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึง การวิจัยที่มุ่งนำเอาความรู้จากการวิจัยบริสุทธิ์ไปวิจัยต่อโดยพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา และทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

### 2.3.1 ความหมายของการบริหารการจัดการเรียนรู้

การบริหารการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย คำว่า การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการบริหาร เมื่อนำคำสำคัญทั้ง 3 คำรวมกัน หมายถึง การกระทำโดยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา (ประเวศ เวชชะ, 2561, หน้า 635)

### 2.3.2 ความสำคัญของการบริหารการจัดการเรียนรู้

ความสำคัญของการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครู (ประเวศ เวชชะ, 2561, หน้า 636)

1. ทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีขั้นตอนการดำเนินการแบบเดียวกัน

2. ทำให้คนสามารถใช้ทรัพยากรในการจัดเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

3. ทำให้คนในแต่ละกลุ่มสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถผนึกกำลังใจการสร้างความร่วมมือร่วมแบ่งปันองค์ประกอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างกันและกันได้

4. ทำให้สถานศึกษามีระยะเวลาและงบประมาณในการจัดการเรียนรู้สามารถใช้ประโยชน์จากกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ ใช้ทรัพยากรอื่นร่วมกันได้

### 2.3.3 องค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรู้

1. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ มีหลายองค์ประกอบขึ้นอยู่กับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นมุมมองหรือใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

1.1 มุมมองจากทฤษฎีระบบ ที่จำแนกออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ตัวป้อน ได้แก่ ครู ผู้เรียน หลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ กิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์

- กระบวนการ คือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามระดับขั้นตอนของผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย

- ผลผลิต ได้แก่ ผลการเรียนรู้เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งที่เป็นความรู้ทักษะค่านิยมและคุณลักษณะอื่น ๆ

1.2 มุมมองทฤษฎีการสอน การจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือผู้เรียน บรรยากาศในชั้นเรียน การปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

1.3 มุมมองด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ของ Cronboch (มาลินี จุฑะรพ, 2539, หน้า 70 - 71, อ้างถึงใน ประเวศ เวชชะ, 2561, หน้า 638) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงธรรมชาติของการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประกอบ คือ

1) จุดประสงค์ในการเรียนรู้
2) ความพร้อมของผู้เรียน
3) สถานการณ์ในการเรียน เช่น บรรยากาศในชั้นเรียน สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน เป็นต้น
4) การแปลความหมายเพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
5) ผลการตอบสนองต่อสถานการณ์หรือกิจกรรมการเรียน
6) ผลต่อเนื่องเช่น ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เป็นต้น
7) ปฏิกิริยาขัดขวางซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียน หรือทำให้การเรียนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.4 มุมมองของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, หน้า 27, อ้างถึงใน ประเวศ เวชชะ, 2561, หน้า 638 - 639) กล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด 5 ประการ คือ 1) คุณลักษณะของครู 2) การจัดกระบวนการเรียนการสอน 3) การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน 4) การจัดสภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน

2. องค์ประกอบของการบริหารการจัดการเรียนรู้

สามารถจำแนกได้หลายลักษณะโดยพิจารณาโดยใช้แนวคิดการบริหารแบบ “POLC” ของ Drucker เป็นองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นงานหรือกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ มีอยู่ 4 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และวิธีในการจัดการเรียนรู้โดยคำนึกถึงธรรมชาติของผู้เรียน ธรรมชาติของเนื้อชาติ และเป้าหมายของหลักสูตร และแผนพัฒนาการศึกษาทุกระดับ

2) การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดแบ่งสายงานและการจัดครูเข้าสอน และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การเรียนการรู้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานของโรงเรียน

3) การชี้นำ (Reading) ซึ่งจำแนกว่าเป็นองค์ประกอบย่อยได้อีก 2 ส่วน คือภาวะผู้นำ (Leadership) และการจูงใจ (Motition) โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถชี้นำ และกระตุ้นจูงใจให้ครูตั้งใจและทุ่มเทให้งานการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ

4) การควบคุมกำกับ (Conlrolling) เป็นการควบคุมกำกับการดำเนินงานการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

**2.3.4 หลักการบริหารการจัดการเรียนรู้**

หลักการบริหารการจัดการเรียนรู้มีอยู่ 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง การบริหารการจัดการเรียนรู้ต้องยึดหลักความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักการเรียนรู้กับหลักการจัดการเรียนรู้โดยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

ประการที่สอง การบริหารการจัดการเรียนรู้ต้องยึดหลักการตามหลักวิชาหลักสูตรเป้าหมายในการศึกษาและอื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าคือ ต้องให้ครูจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักวิชาในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการศึกษาระดับทุกระดับรวมทั้งนโยบายและทิศทางในการจัดการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประการที่สาม การบริหารการจัดการเรียนรู้ต้องดำเนินตามกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารโดยนำแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสำหรับขบวนการหรือขั้นตอนในการบริหารการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการดำเนินการจัดการให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพคือ

1) ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตราต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2) ต้องมีการเตรียมความพร้อมของครูในด้านความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้

3) ต้องมีการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียนอย่างเป็นระบบ เช่นการชี้แจงหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดหาและผลิตสื่อ อุปกรณ์การจัดทำแบบทดสอบ เครื่องมือประเมินผล แบบรายงาน เป็นต้น

4) ต้องมีการกำหนดมาตราการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สถานการณ์ หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และอื่น ๆ

5) ต้องมีการจัดระบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศกำกับติดตามและให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมาตราฐานการศึกษา

6) ต้องมีการจัดระบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน การรายงานและการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสม

**2.3.5 ขอบข่ายงานการบริหารการจัดการเรียนรู้**

ขอบข่ายงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับผิดชอบและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ จำแนกเป็น 3 ลักษณะคือ

1) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู

2) การสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ป้ายแสดงผลงาน สิ่งประดับตกแต่ง เป็นต้น

3) การส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

**2.3.6 ปัจจัยด้านการเรียนรู้**

ปัจจัยด้านการเรียนรู้จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้และปัจจัยด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านการเรียนรู้

จำแนกเป็นปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ปัจจัยเกี่ยวกับบทเรียน ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ คือ

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ประกอบด้วย วุฒิภาวะในความพร้อมและความสนใจในการเรียน มีประสบการณ์เดิมในสิ่งที่เรียนมาก่อน มีแรงจูงใจ สติปัญญาสูง มีอารมณ์ที่ปกติ มีสภาพร่างกายพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับบทเรียน ประกอบด้วย ความยากง่ายของบทเรียน ความยาวของบทเรียน และการมีความหมายของบทเรียนเป็นต้น

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีการการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สิ่งจูงใจ การแนะแนวในการเรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการถ่ายโอนความรู้ และการกำหนดช่วงเวลาในการเรียน การฝึกฝนและทำซ้ำซ้ำอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความจำอย่างยาวนานมากขึ้น

1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียน ประกอบด้วย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน การจัดสถานแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสม เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้

การบริหารการจัดการเรียนรู้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการเรียนรู้ กล่าวคือต้องกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องจนบรรลุผลสำเร็จ กำหนดเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน กำหนดพันธกิจในการดำเนินงาน กำหนดแนวทางในการนำกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ กำกับดูแลการดำเนินงานของให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และประเมิน ปรับปรุงวิสัยทัศน์ ตามกรอบเวลาที่กำหนด

2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำทางการสอน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำทางการสอนสูงจะสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะยอมรับเชื่อถือ และศรัทธา ตลอดจนมีความร่วมมือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ในการจัดการเรียนรู้จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับทักษะและกระบวนการในการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ หรือมีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นอย่างดีทั้งในด้านทักษะและด้านกระบวนการบริหาร

**2.3.7 กระบวนการบริหารการจัดการความรู้และจัดการชั้นเรียน**

1. รูปแบบ กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้และกระบวนการบริหารการจัดการเรียนรู้

1.1 รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้

1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จรูปสูงสุด ซึ่งใช้เทคนิค วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการในการจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบให้สัมพันธ์กับแนวคิดทฤษฎีทางการศึกษา โดยพิจารณาและยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำแนกได้ 3 กลุ่มคือ

- รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด มีวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่นการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบฉลาดรู้ การเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพความคิด การเรียนรู้แบบสรรค์สร้างความรู้ เป็นต้น

- รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม มีวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นต้น

- รูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมและค่านิยม มีวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้จาดสถานการณ์จำลอง การเรียนรู้โดยการทำค่านิยมให้กระจ่าง การปรับพฤติกรรม เป็นต้น

2) กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ เสรีภาพหรือแบบแผนการจัดการเรียนรู้สึกกำหนดขึ้นอย่างรอบคอบและสามารถเรียกหรือจะเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดผลลัพธ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย กลยุทธ์การเรียนรู้ จำแนกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

- กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบทางตรง เป็นกลยุทธ์ที่เน้นบทบาทของครูผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการรับฟังข้อมูลหรือเนื้อหาสาระจากครู เช่น การฟังบรรยาย การสาธิต การซักถาม เป็นต้น

- กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบทางอ้อม เป็นตัวยึดที่เน้นบทบาทของผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีขั้นตอน ครูเป็นอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น การเรียนแบบสืบสวนสอบสวน การเรียนแบบค้นหา เป็นต้น

- กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิสัมพันธ์ เน้นบทบาทของผู้เรียนในการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลหรืออภิปราย เช่นการอภิปรายกลุ่ม การระดมความคิดเห็น เป็นต้น

- กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เน้นบาทของผู้เรียนและกิจกรรมของผู้เรียนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนต้องวางแผนเพื่อนำสาระการเรียนรู้ไปประยุกต์ในบริบทอื่น ๆ เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ สถานการณ์จำลอง เกม บทบาทสมมุติ เป็นต้น

1.2 กระบวนการบริหารการจัดการเรียนรู้

กระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารจัดการเรียนรู้ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ มีอยู่ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ อย่างถ่องแท้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง หลากหลาย และเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

ประการที่สอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการบริหารการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยนำแนวคิดหรือทฤษฎีทางการบริหารที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เนื่องจากในขณะนี้ยังไม่ปรากฏว่ามีแนวคิดหรือทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการบริหารการจัดการเรียนโดยเฉพาะ

2. การจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือการจะทำทุกอย่างที่คุณจะดำเนินการโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับการจัดการชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้จำแนกเป็น 3 ข้อดังนี้

2.1 การจัดชั้นเรียนด้านกายภาพ หมายถึง การจัดห้องเรียน สิ่งของและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ สื่อการเรียน เป็นต้น ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

2.2 การเสริมสร้างวินัยในชั้นเรียน คือการปลูกฝังและขัดเกลาพฤติกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการควบคุมตนเองอยู่ในระเบียบวินัยที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนครูในการสร้างวินัยในชั้น

2.3 การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. สมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารการจัดการเรียนรู้

การบริหารการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถาน ศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะการเป็นผู้นำเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนี้

3.1 สมรรถนะในการเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและขีดความสามารถในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ สมรรถนะในการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academi Leadership) และต้องเป็นผู้นำทางการสอน

3.2 สมรรถนะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดคุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทยซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะและทักษะ 11 ประการ และสมรรถนะขอกนักบริหารจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

คุณลักษณะและทักษะเฉพาะที่สำคัญของข้าราชการไทย 11 ประการ ได้แก่

1) ที่ทักษะในการใช้ความคิด
2) ทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
3) บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
4) มีทักษะในการสื่อสาร
5) มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ
6) มุ่งเน้นให้บริการแบบโปร่งใส
7) มีจริยธรรม
8) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทำงานอย่างมืออาชีพ
9) มีความสามารถในการแก้ปัญหา
10) ทำงานเป็นทีม
11) มีทักษะขั้นพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์

สรุปได้ว่าการบริหารการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกระทำโดยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับหลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการ สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและ สนับสนุนซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ ของผู้เรียน และตรวจสอบสะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิพากษ์วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม

วิทูล ทาชา (2559, หน้า 90) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู อาจารย์ ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน มหาวิทยาลัย วิทยาเขต บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า ค่านิยม เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้โดยครูอาจารย์เป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน คอยอำนวยความสะดวก เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560, หน้า 39) กล่าวถึง การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษามีกระบวนการในการดำเนินการที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกต ผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดย รายละเอียดดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารครูในโรงเรียนพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการ

ดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าการทำ PLC ไปที่เรื่องใดปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องประคับประคอง ให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะ ดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคือ อะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามช่วงเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละ คนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไป ประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิก แต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาฯ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้คือข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

ชวลิต ชูกำแพง (2560, หน้า 2 - 3) กล่าวถึง กระบวนการเริ่มต้นในการทำ PLC (Professional Learning Community) ชุนชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกันในด้านการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งสำคัญของการเริ่มต้น PLC เน้นที่การเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก

2. การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กรโดยนำประสบการณและความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของครูแต่ละคนถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และถ้าการแก้ปัญหาในบางเรื่องที่ยังไม่สามารถคลี่คลายอุปสรรคได้ดีจำเป็นต้องมีผู้ชี้แนะที่ เป็นไปตามความต้องการของครู โดยการชี้แนะนั้นต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

3. ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อครูได้ร่วมทบทวนวิธีที่จะปฏิบัติร่วมกันก่อนไปสอนจริง (Before Action Review : BAR) ในวง PLC แล้วมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำผลปฏิบัติเหล่านั้นมาทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้น สิ่งที่เห็นและเรียนรู้อะไร หรือเรียกกิจกรรมนี้ว่า การทบทวนหลังจากได้ปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยในวง AAR จะเป็นวงที่ทบทวนการปฏิบัติ โดยบอกเล่าถึงสิ่งที่ทำและสิ่งที่ได้เรียนรู้ ส่วนเพื่อนครูท่านอื่นก็ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เห็น และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนครู วงนี้จึงเป็นวงที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอด้วยบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ

4. ร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันของครูการเชื่อ ใจต่อกันการมีสัมพันธภาพที่ดีในวงสนทนา กิจกรรมทั้งหลายในวง PLC อาจหมายรวมถึงการสังเกต การณ์สอนของเพื่อนครูการนำสื่อมาอธิบายในวง PLC การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ การสร้างความมั่นใจจากสิ่งที่ปฏิบัตินำไปสู่ทฤษฎี หรือการสร้างเครือขข่ายกับครูต่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน กิจกรรมทั้งหลายล้วนมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย เมื่อกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กมีความสำเร็จ วิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืนและแพร่ขยาย คือการนำเรื่องราวหรือกลไกนั้นสู่สาธารณชน เพื่อเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนร่วมกัน การสร้างคู่คิดของชุมชน (Community Buddy) ข้อสำคัญการเปิดกว้างสู่สาธารณะ คือการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และ แลกเปลี่ยน ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บุญชู บุญลิขิตศิริ (2553, หน้า 24 - 26) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดั้งนี้

1. การแบ่งปันความรู้ที่เป็นนัย (Sharing Tacit Knowledge) ความรู้ที่เป็นนัยถูกแบ่งปันผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) ของทีมโครงการหรือที่เรียกว่าชุมชนขนาดเล็กของความรู้ (Micro Community of Knowledge) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization) หมายถึง การที่สมาชิกของชุมชนไม่เพียงแต่เข้าใจความหมายของสถานการณ์แบ่งปันซึ่งกันและกัน แต่ก็ยังเห็นด้วยกับความหมายทั่ว ๆ ไป และพิสูจน์ความเชื่อที่แท้จริงเกี่ยวกับว่าจะปฏิบัติในสถานการณ์นั้นได้อย่างไร เนื่องจากความรู้ที่เป็นนัยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกประสบการณ์ของบคุคลและกระบวนการทั้งมวล ดังนั้นแนวทางแบ่งปันความรู้ คือ

1.1 การสังเกตโดยตรง (Direct Observation) สมาชิกสังเกตงานที่อยู่ในมือและทักษะของผู้อื่นในการแก้ปัญหา ผู้สังเกตจะแบ่งปันความเชื่อเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติและไม่ได้ปฏิบัติดังนั้นจึง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสมาชิกในการปฏิบัติในสถานการณ์เดียวกัน

1.2 การสังเกตโดยตรงและการบรรยาย (Direct Observation and Narration) สมาชิก สังเกตงานที่อยู่ในมือและได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากสมาชิกอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการของการ แก้ปัญหานั้นบ่อยครั้งในรูปแบบของการพรรณนาเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เหมือนกัน

1.3 การเลียนแบบ (Imitation) สมาชิกพยายามที่จะเลียบแบบงานโดยอยู่บนพื้นฐาน ของการสังเกตโดยตรงของบคุคลอื่น

1.4 การทดลองและการเปรียบเทียบ (Experimentation and Comparison) สมาชิกทดลองใช้สถานการณ์หลาย ๆ แบบและสังเกตผู้เชี่ยวชาญในที่ทำงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพของ คนที่มีประสบการณ์น้อย

1.5 การปฏิบัติร่วมกัน (Joint Execution) สมาชิกชุมชนร่วมกันในการแก้ไขงานและผู้ที่มีประสบการณ์มากจะให้คำแนะนำ และแนวคิดเกี่ยวกับการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของคนที่มีประสบการณ์น้อย

2. การสร้างแนวคิด (Creating Concept) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization) ในขั้นตอนนี้ชุมชนพยายามที่จะทำความรู้ของพวกเขาให้เป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง กระบวนการในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ภาษาที่เป็นรูปร่างจะใช้การอุปมาและเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างแนวคิด การอุปมาเป็นชนิดหนึ่งของสื่อแนวคิดที่ใช้ได้สะดวกในการทำแนวคิด และการสื่อสาร

3. การพิสูจน์ความถูกต้องของแนวคิด (Justifying Concepts) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการของการสกัดความรู้จากบคุคล (Externalization) หลังจากแนวคิดถูกสร้างขึ้นมาแล้วก็จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินแนวคิดนั้น ชุมชนจะต้องนำเสนอแนวคิดของชุมชนและเปิดการสนทนาเกี่ยวกับแนวคิด ก่อนที่จะมีการพิสูจน์แนวคิด ชุมชน และผู้มีส่วนร่วมอื่น ๆ จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเงื่อนไข แนวคิดจะถูกทบทวนในด้านผลกระทบที่มีต่อกลยุทธ์ความก้าวหน้าขององค์กร ผู้มีส่วนร่วมในการพิสูจน์แนวคิด จะต้องเชื่อว่าความรู้ถูกสร้างเพื่อที่จะสร้างประสิทธิภาพ กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะช่วยในการตัดสินใจว่าความรู้ใหม่นั้นจะถูกปฏิเสธถ้าไม่ตรงกับปัญหาหรือจะต้องนำกับไปทบทวนใหม่ หรือเป็นความรู้ที่เหมาะสมที่ได้พิสูจน์ว่ามีความน่าเชื่อถือได้

4. การสร้างต้นแบบ (Building a Prototype) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการของการจัดระบบความรู้ (Combination) ต้นแบบเป็นรูปแบบที่จับต้องได้ของแนวคิด และเกิดขึ้นจากการรวบรวม แนวคิด ผลิตภัณฑ์ องค์ประกอบ และขั้นตอนที่เกิดขึ้นอยู่แล้วด้วยแนวคิดใหม่

5. การดึงดูดความรู้ไปใช้ (Cross-Leveling Knowledge) ซึ่งจัดอยู่ในกระบวนการดึงความรู้ไปใช้ (Internalization) ผลลัพธ์ที่ได้จากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน จะอยู่ในรูปของนวัตกรรมหรือความรู้เดิม กลยุทธ์ความก้าวหน้าขององค์กรสามารถยกระดับของความรู้ตลอดทั้งองค์กร

มิ่งขวัญ คงเจริญ (2553, หน้า 22 - 23) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ต้องร่วมกับชุมชนค้นหาความรู้/ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน แล้วนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน หน้าที่ของการศึกษาปัจจุบันคือ การสร้าง การเพิ่มผลผลิต (Productivity)

2. ความร่วมมือกับชุมชนต้อมีรูปธรรมเป็นโครงสร้างพอสมควร มีการแลกเปลี่ยนการแบ่งปันความรู้ (Commitment) ร่วมกันแต่ละหน่วยงานร่วมมือกัน โดยไม่ทิ้งเอกลักษณ์ของตนในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นเครือข่ายด้วยกันได้

3. ต้องกำหนดกรอบหรือทิศทางในการพัฒนาให้ชัดเจน ให้รู้ว่าเราจะพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายใด

4. เนื่องจากแต่ชุมชนมีความแตกต่างกัน การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงมีลีลาแตกต่างกัน

5. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อาจจะต้องประกอบด้วย

1) ต้องมีทีมทำ (แกนนำ - ขาประจำ - ขาจร)

2) มีแก่นของเรื่อง (Theme) หรือ ขอบเขตของความรู้ (Domain) ที่จะเรียนรู้

3) มีผู้ทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

4) มีช่องทางที่จะเรียนรู้

5) อาจจะเป็นชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน/เป็นกลุ่ม มิใช่เฉพาะพื้นที่การปกครอง

6. นักการศึกษาต้องเป็นผู้กระตุ้นให้คนรักการเรียนรู้โดยต้องสร้าง ช่องทางให้คนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกพอสมควร

7. นักการศึกษาต้องเปิดโลกทัศน์ให้กว้าง เปิดตัวให้กับหน่วยงานต่าง ๆ รู้จักและยอมรับมากขึ้น

Hord, S.M. (1997, p.117) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ไว้ว่า หมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ ร่วมกันภายใต้สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิสัมพันธ์กัน เกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการ สรุปและแปลความหมาย และแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็น แหล่งเรียนรู้และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิด ความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว ก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพก่อให้เกิดการกระตุ้นมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า PLC ทางการศึกษา หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ของ ครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันของผู้มีส่วนขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ โดยทำงานร่วมกันแบบทีมประสิทธิภาพที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้ดูแลสนับสนุนสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้การมีความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ซึ่งเป็นเสมือนรางวัลที่ได้รับระหว่างการทำงานร่วมกันนั่นเอง

## 2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 2.5.1 การสัมภาษณ์ (Interview)

สุภางค์ จันทวานิช (2535, หน้า 102) กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าที่ใช้กันโดยทั่วไป ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์เป็นรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบภายใต้กฎเกณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหลักลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์คือ มีความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสอธิบายขยายความหรือซักถามเพิ่มเติมติดต่อกันเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจจุดประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ทั้งยังสามารถเปลี่ยนสถานการณ์หรือ

หาทางวกกลับเมื่อผู้พูดตอบไม่ตรงคำถาม ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสสังเกตสีหน้าท่าทาง ความรู้สึก ปฏิกิริยาที่ซ่อนเร้นไว้ในใจที่แสดงออกมาในขณะพูดและไม่พูด

1) ประเภทการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์อาจจะสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเรียงเหมือนกัน สำหรับการตั้งคำถามแบบนี้ เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการตั้งคำถามในแบบสอบถาม คือมีทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะเจาะจง และคำถามที่ให้ตอบได้ตามความต้องการ การสัมภาษณ์แบบนี้มักจะกระทำในเงื่อนไขต่อไปนี้

ก. ผู้วิจัยต้องการข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างบุคคลเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นการสัมภาษณ์จะต้องใช้คำถามที่เหมือน ๆ กัน เพื่อให้แน่ใจได้ว่า ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้รับไม่ใช่ผลสืบเนื่องมาจากการตั้งคำถามที่แตกต่างกัน

ข. ผู้วิจัยมักมีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการวิจัย เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมกับความต้องการ

ค. ผู้วิจัยจำเป็นที่ต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชุมชนที่ตนจะศึกษาพอสมควร เพื่อที่จะตั้งคำถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และสามารถตีความหมายของข้อมูลได้

ง. เรื่องที่ศึกษาจะเป็นเรื่องเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มิใช่ต้องการที่จะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งหมด

จ. ผู้ที่สัมภาษณ์มักจะมิใช่ตัวผู้วิเคราะห์ข้อมูลเองอาจใช้ผู้ช่วยนักวิจัย

ฉ. ผู้สัมภาษณ์มักจะใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ และบันทึกข้อมูลที่เตรียมไว้ล่วงหน้า

ช. ผู้สัมภาษณ์มักจะไม่ได้อยู่ร่วม และสังเกตการณ์ในชุมชนเป็นเวลายาวนานการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนี้จะได้ผลเต็มที่ก็ต่อเมื่อผู้สัมภาษณ์เตรียมการล่วงหน้าไว้อย่างดี เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดโดยปกตินักวิจัยเชิงคุณภาพมักไม่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ชนิดนี้ เป็นวิธีการหลัก เพราะไม่ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง และความรู้สึกนึกคิดของคนในชุมชน

1.2) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ และในทางมนุษยวิทยาเป็นแบบที่มักจะควบคู่กันไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม มักจะใช้กับการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณนา ซึ่งต้องการข้อมูลที่ยังไม่มีผู้รวบรวมมาก่อนข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แบบนี้จะถูกนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพ และเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมในการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์แบบนี้ ตัวผู้วิจัยหรือผู้วิเคราะห์ข้อมูลมักจะเป็นผู้สัมภาษณ์เองจึงรู้ว่าต้องการข้อมูลแบบใด เพื่อวัตถุประสงค์ใด ฉะนั้นจึงตั้งคำถามในขณะที่สัมภาษณ์ได้ โดยอาจจะเตรียมแนวคำถามกว้าง ๆ มาล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 4 แบบย่อย ดังนี้

ก. การสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำถาม การสัมภาษณ์แบบนี้มีความยืดหยุ่นมาก เพราะมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีอิสระที่จะอธิบายแนวความคิดของตัวเองไปเรื่อย ๆ ในบางครั้งผู้สัมภาษณ์เพียงแต่กล่าวนำ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวความต้องการแล้วควรให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เล่าเรื่องโดยอิสระ จะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มองเห็นสภาพ และความยุ่งยากของปัญหาได้ ดังนั้นการสัมภาษณ์แบบนี้จึงเหมาะที่จะใช้กับเรื่องที่ผู้วิจัยยังไม่มีแนวคิดเฉพาะเจาะจงข้อมูลที่ได้รับหากแต่มีแนวความคิดทางด้านทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ ชัดเจนดีแล้ว การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้มีข้อคำนึงอยู่ว่า ข้อเท็จจริงที่ได้อาจจะไม่มีความหมาย หรือความน่าเชื่อถือเท่าไรนัก หากผู้วิจัยไม่รู้จักตีความโดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ สิ่งที่นักวิจัยจะต้องพัฒนาตนเองขึ้นมาอีกอันหนึ่งก็คือการตีความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแนวทางวิจัย

ข. การสัมภาษณ์แบบมีความสนใจเฉพาะ (Focus Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้ หมายถึง การสัมภาษณ์ที่มีจุดสนใจอยู่แล้วจึงพยายามหันความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจทั้งนี้เพราะในบางครั้งผู้สัมภาษณ์อาจจะไม่ต้องการทราบเหตุผล หรือข้อเท็จจริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกขั้นตอน เพราะอยู่นอกเหนือขอบเขตของการวิจัยในขณะนั้น จึงเลือกสัมภาษณ์เอาแต่จุดที่ต้องการ ฉะนั้นลักษณะที่สำคัญของการสัมภาษณ์แบบนี้ จึงอยู่ที่ว่าผู้วิจัยจะต้องรู้อยู่ก่อนแล้วว่า ต้องการข้อมูลอะไร ชนิดใด เมื่อเห็นว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดนอกเรื่อง หรือนอกเหนือจากจุดที่สนใจ ก็พยายามดึงโยงเข้าหาประเด็นที่ต้องการจะสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตามการทำเช่นนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และความชำนาญของผู้สัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ เพราะจะต้องรวบรัดหรือตัดบท โดยไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ และไม่อยากจะให้ความร่วมมือ

ค. การตะล่อมกล่อมเกลา (Probe) หมายถึง การซักถามที่ล้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมา คือการสัมภาษณ์อย่างชนิดที่จะต้องล้วงเอาความจริงจากผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ผู้วิจัยก็จะพยายามใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่จะล้วงเอาข้อมูลออกมาให้ได้ โดยรุกผู้ตอบด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ตั้งคำถามจากเหตุการณ์สมมุติให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถามว่า สิ่งที่น่าจะเป็นหรือควรจะเป็นในเหตุการณ์ที่กำลังซักถามกันอยู่ คืออะไร เพื่อบังคับให้ผู้ตอบต้องเปรียบเทียบที่ปรากฏกับสภาพที่ควรจะเป็น หรืออาจตั้งคำถามโดยตีขลุมสรุปความว่า เหตุการณ์ที่เกิดนั้นเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้ตอบแสดงปฏิกิริยาโดยไม่ทันระวังตัว

ง. การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant Interview) หมายถึงการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบนั้นมีข้อมูลที่ดีเป็นพิเศษเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัย เราเรียกบุคคลนี้ว่า “ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ” ผู้วิจัยจะต้องหาให้พบว่าในสนามที่ตนทำการวิจัยอยู่นั้น ใครบ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ตนควรไปสัมภาษณ์แบบใดก็ได้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยปกติผู้นำชุมชนในสนามที่ทำการวิจัย มักเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดี เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าอาวาส แต่ก็ไม่เสมอไปเพราะผู้นำบางคนก็ห่างเหินกับชุมชน บางครั้งเราจะพบว่าบุคคลอื่นเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดีกว่าผู้นำชุมชน การใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญควรใช้มากกว่าคนหนึ่งคนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย นอกจากนั้น นักวิจัยต้องเข้าใจว่า คุณค่าของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ที่แง่มุมการมองปรากฏการณ์แบบคนใน (Emic) ของเรา นักวิจัยจึงไม่ควรเอาความคิดของผู้วิจัยไปใส่ในระบบคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจนเขาสูญเสียทัศนะแบบคนในวิธีแสวงหาผู้ให้ข้อมูลสำคัญอาจทำโดยให้

ชาวบ้านช่วยกันระบุชื่อผู้รู้ในชุมชนของเรา แล้วเอาชื่อที่ถูกระบุซ้ำกันบ่อยที่สุดมาเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นอกเหนือไปจากการสัมภาษณ์ชนิดต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว การเงี่ยหูฟัง (Eavesdropping) ก็เป็นเทคนิคของการวิจัยเชิงคุณภาพอีกอย่างหนึ่งที่นักวิจัยจะไปใช้ได้ การเงี่ยหูฟังคือการได้ข้อมูลจากคำสนทนาของผู้อื่นโดยที่ผู้วิจัยไม่ต้องตั้งคำถามเอง เพียงแต่ไปอยู่ในที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลแล้วนั่งฟังเฉย ๆ ก็จะได้ข้อมูลที่ต้องการ การเงี่ยหูฟังไม่ถือเป็นการผิดจรรยาบรรณแต่อย่างใด ผู้วิจัยต้องตรวจสอบข้อมูลเช่นกัน เพราะอาจมีผู้ตั้งใจพูดให้เข้าหูผู้วิจัยก็ได้

2) ขั้นตอนของการสัมภาษณ์

2.1) การเตรียมสัมภาษณ์ โดยเฉพาะแบบเป็นทางการมีขั้นตอน ต่อไปนี้

ก. ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไปสัมภาษณ์ คือใคร มีจำนวนเท่าไรโดยเฉพาะในการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ข. เตรียมงานขั้นต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ รายชื่อ ที่อยู่ ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างทุกคน

ค. วางแผนสัมภาษณ์ โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้าและกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสม

ง. ทดสอบแบบสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์โดยฝึกซ้อมสัมภาษณ์บุคคลอื่นที่มิใช่ผู้ตอบก่อน เพื่อได้แก้ไขคำถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง ควรมีตัวอย่างคำถามหลาย ๆ ชุดเพื่อไว้ใช้สับเปลี่ยนกันตามความเหมาะสม

จ. เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ฉ. ติดต่อกับผู้ถูกสัมภาษณ์โดยนัดหมายเวลาไว้ล่วงหน้า

2.2) ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนคือ

ก. แนะนำตนเองต่อผู้ถูกสัมภาษณ์ควรให้ความสำคัญและยกย่องถูกสัมภาษณ์

ข. สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองด้วยการสนทนาทักทายอัธยาศัยอันดี

ค. บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์พร้อมทั้งให้คำมั่นสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ

ง. ถ้าจำเป็นต้องจดบันทึก หรือใช้เครื่องบันทึกเสียง ต้องแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบและขออนุญาตทุกครั้ง

จ. พูดคุยเป็นการอุ่นเครื่องก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จริง

2.3) ขั้นสัมภาษณ์ นักวิจัยควรปฏิบัติดังนี้

ก. ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

ข. ควรเป็นนักฟังที่ตั้งใจฟัง และติดตามรู้จักป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ และมีเทคนิคในการชักประเด็นเพิ่มเติมในขณะสัมภาษณ์

ค. ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่ายระวังเป็นพิเศษในกรณีที่ผู้วิจัยไม่รู้ภาษาของผู้ตอบดีพอ และในกรณีที่ต้องใช้ล่าม

ง. ทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกว่า เรื่องที่จะเปิดเผยระหว่างการสัมภาษณ์เป็นเรื่องพิเศษเฉพาะตัว เพื่อที่จะทำให้ ผู้ให้สัมภาษณ์เกิดความเต็มใจที่จะให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ

จ. โดยทั่วไปแล้วก่อนจะสัมภาษณ์ควรหาทางติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยผ่านผู้ที่รู้จักกับผู้ให้สัมภาษณ์หรือมีจดหมายแนะนำตัวผู้สัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์เป็นกันเองกับผู้สัมภาษณ์

2.4) ขั้นบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ควรปฏิบัติดังนี้

ก. จดบันทึกข้อมูลตามเป็นจริง และจดเฉพาะใจความสำคัญ

ข. รีบทำบันทึกการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นในทันที

ค. รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์แนบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์ด้วย

ง. ถ้าพิจารณาเห็นว่าการจดบันทึกทำให้ผู้ตอบมีปฏิกิริยาซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการสัมภาษณ์ต้องงดการจดบันทึกแล้วใช้ความจำแทน

3) ข้อดีและข้อเสียของการสัมภาษณ์

3.1) ข้อดี

ก. การสัมภาษณ์ เป็นการติดต่อโดยตรงระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์กับผู้สัมภาษณ์ และสามารถทำความเข้าใจในข้อมูลได้ตรงกันระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ถ้าไม่เข้าใจก็จะแก้ไขได้ทันที

ข. การสัมภาษณ์สามารถใช้กับบุคคลทุกระดับการศึกษาไม่ว่าผู้นั้นจะอ่านออกเขียนได้หรือไม่ก็ตาม ซึ่งดีกว่าใช้แบบสอบถาม เพราะแบบสอบถามใช้ได้กับคนที่มีระดับการศึกษาดีเท่านั้น

ค. การสัมภาษณ์มีลักษณะยืดหยุ่นได้มาก สามารถดัดแปลง และแก้ไข หรือถามจนกว่าผู้ตอบจะเข้าใจคำถาม

ง. ช่วยแก้ปัญหาเรื่องการได้รับแบบสอบถามคืนน้อย คือสัมภาษณ์เท่าไรก็ได้เท่านั้น ไม่สูญหายเหมือนกับการส่งแบบสอบถามไปให้กรอก

จ. ในขณะที่สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์สามารถใช้วิธีสังเกตการณ์ประกอบด้วย เพื่อดูว่าผู้ตอบ ตอบด้วยความจริงหรือไม่ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับฐานะความเป็นอยู่รายได้ ทรัพย์สินหนี้สิน และการประเมินทรัพย์สิน

ฉ. การวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นเรื่องของการเสาะแสวงหาความจริงทางด้านพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์จิตใจ ความคิดเห็น ทัศนคติและค่านิยม ฉะนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนาด้วยการสัมภาษณ์ จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุด

3.2) ข้อเสีย

ก. การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก

ข.ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเชื่อถือได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเต็มใจของผู้ถูกสัมภาษณ์

ค. ผลสำเร็จของการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความสามารถ และเทคนิคของผู้สัมภาษณ์

ง. การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางอารมณ์บางครั้งอาจเกิดความบิดเบือนในข้อมูลที่ได้มา

จ. การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจทันทีทันใดและความจำของผู้ถูกสัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลอาจจะผิดพลาดได้

4) ลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ

ชาย โพธิสิตา (2552, หน้า 263) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพว่าประกอบด้วย

1) การสัมภาษณ์ คือกระบวนการสร้างข้อมูล ซึ่งในกระบวนการนี้ทั้งผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) และผู้ให้สัมภาษณ์ ต่างมีบทบาทเรียบเรียงข้อมูล โดยฝ่ายที่สองเป็นผู้เล่าประสบการณ์ ความคิด ความรู้ของตนในรูปแบบของข้อความบรรยายตามหัวข้อหรือประเด็นที่ฝ่ายผู้สัมภาษณ์สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นหัวข้อสนทนา สำหรับฝ่ายผู้วิจัยดำเนินบทบาทในการฟังและตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์พรรณนาด้วยใจที่จดจ่อ และต้องคอยกระตุ้นช่วยให้ผู้ให้สัมภาษณ์เรียบเรียงความคิดความจำเกี่ยวกับเรื่องราว หรือประสบการณ์ของตนที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมาเป็นข้อมูลที่มีเรื่องราวและความหมาย

2) เน้นการปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม คือประการแรกฝ่ายผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ในลักษณะที่จะช่วยให้เกิดข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นและเชื่อถือได้มากที่สุด โดยเฉพาะการที่ผู้สัมภาษณ์ต้องพยายามสร้างและรักษาระดับความสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยให้ฝ่ายผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกสบายมั่นใจ ไว้วางใจ และกล้าที่จะเปิดเผยเรื่องราว ตลอดจนความคิดของเขา ส่วนประเด็นของการมีส่วนร่วม คือบรรยากาศการสัมภาษณ์นั้น ทั้งฝ่ายผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ต่างมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการแลกเปลี่ยนคำถามคำตอบซึ่งกันและกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างเรื่องราว (ข้อมูล) และความหมายขึ้นมา (Fontana and Frey, 2000) หรือ Active Interview ซึ่งต่างกับการสัมภาษณ์เชิงปริมาณซึ่งผู้สัมภาษณ์ต้องทำการสัมภาษณ์โดยมุ่งรักษาโครงสร้างและมาตรฐานที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จึงมีระดับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ต่ำ

ในการนี้บทบาทของผู้สัมภาษณ์จึงไม่ใช่การยิงคำถามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบข้างเดียว แต่อาจมีการกระทำอื่นๆที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวของเขาโดยไม่รู้สึกว่ากำลังถูกคำถามหรือถูกซักไซ้ไล่เลียงหรือรู้สึกเกร็ง อาทิ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสัมภาษณ์ ตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์พูดอย่างตั้งใจและจริงใจ ตั้งคำถามที่เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และทำให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปอย่างไม่เป็นทางการ การทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกสนุก และกระตือรือร้นที่จะร่วมมือด้วยการเปิดเผยประสบการณ์และความคิดเห็นของเขา และแสดงความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ให้สัมภาษณ์ในจังหวะเวลาที่เหมาะสม

3) การสัมภาษณ์เป็นการกระทำทางสังคม (Social Action) กล่าวคือการสัมภาษณ์ที่ทำให้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ทำการสัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์เป็นแบบไม่เป็นทางการ เอื้ออำนวยต่อการถ่ายเทและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในแบบเดียวกับการถ่ายเทและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการสัมภาษณ์ที่ควรจะเป็นจึงควรมีลักษณะเหมือนการสนทนา (Conversation) ในชีวิตประจำวัน ที่ทั้งสองฝ่ายแลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน โดยฝ่ายหนึ่งถ่ายเท

เรื่องราว ซึ่งอาจเป็นประสบการณ์และหรือความคิดเห็น อีกฝ่ายตั้งประเด็นหรือคำถามด้วยความอยากรู้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย และกระตุ้นซึ่งกันและกัน

4) ผู้สัมภาษณ์เปรียบเหมือนนักเดินทางคือถามคำถามที่เจาะลึก และซอกซอนไปในแง่มุมต่าง ๆ ของประเด็นต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบสำหรับสิ่งที่สนใจรู้

5) การสัมภาษณ์ที่ดีควรดำเนินไปในรูปของการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดแจ้ง ซึ่งผู้สัมภาษณ์มุ่งความสนใจไปที่เรื่องเฉพาะเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่ก็เปิดกว้างรับฟังข้อมูลข่าวสารทุกชนิดที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ แล้วเรียบเรียงใหม่เป็นข้อความเชิงพรรณนาของผู้สัมภาษณ์เอง เพื่อนำไปผ่านกระบวนการวิเคราะห์ซึ่งความหมายที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ไว้แต่เดิมอาจถูกนักวิจัยตีความเพื่อทำความเข้าใจประเด็นที่มุ่งศึกษาในท้ายที่สุด ทั้งนี้โดยมีรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Conversation) คือมีการใช้แนวคำถาม ซึ่งจะถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่ในการสัมภาษณ์มีความยืดหยุ่นได้มาก โดยมีจุดหมายที่การทำความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยนักวิจัยซึ่งเป็นผู้ถามมีอำนาจมากกว่าผู้ตอบในกระบวนการสนทนา แต่นักวิจัยให้ความสนใจรูปแบบของคำถาม เทคนิคการถาม พลวัตปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ และให้ความสำคัญกับสิ่งที่ผู้ตอบพูดเป็นพิเศษ โดยผู้สัมภาษณ์ต้องมีการฟังอย่างเข้มข้นคือผู้สัมภาษณ์ต้องฟังผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบอย่างตั้งใจ เพื่อจับประเด็นของสิ่งที่ผู้ตอบพูดหรือแสดงออก และกำหนดรับรู้ได้ว่าผู้ตอบพูดถึงสิ่งใดและไม่ได้พูดถึงสิ่งใด ควรจะยังถามอยู่ในเรื่องเดิมหรือว่าควรเคลื่อนไปยังประเด็นถัดไปแล้ว ความรู้ที่ได้จากผู้ตอบเพียงพอหรือยัง ถ้ายังควรถามอะไรอีก นอกจากการจับประเด็นแล้วผู้ถามยังต้องมุ่งเก็บรายละเอียดและลงลึกในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง กระตุ้นให้ผู้ตอบขยายความสิ่งที่เขาพูดและหมายถึง ด้วยการให้ตัวอย่างหรืออ้างถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง รอบด้าน สมบูรณ์ในประเด็นที่ต้องการรู้ ข้อมูลในลักษณะดังกล่าวนักมานุษยวิทยา เรียกว่า Thick Description หรือข้อมูลเชิงพรรณนาที่ละเอียดสมบูรณ์ ซึ่งถือเป็นข้อมูลที่ดียิ่งสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ คือ การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเป็นหลักเพื่อรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ใช้ได้ทั่วไปโดยไม่จำกัดคุณสมบัติของผู้ตอบ มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์ซักถามตลอดจนสามารถสังเกตสีหน้าท่าทางของผู้ตอบด้วย การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ในการวิจัยเชิงคุณภาพมักใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยใช้ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ อาจจำแนกเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การตะล่อมกล่อมเกลาหรือการซักล้วงข้อมูล และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ขั้นตอนที่สำคัญในการสัมภาษณ์ คือ การแนะนำตัว การสร้างความสัมพันธ์ การบันทึกคำตอบ การใช้ภาษา ตลอดจนเวลาและสถานที่ ที่ใช้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยควรเลือกใช้ให้ถูกต้องตามความเหมาะสม

**2.5.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD)**

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (2550, หน้า 146) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7 - 8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถาม

ล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

ชยันต์ วรรธนะภูติ (2537, หน้า 112) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยการสนนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกิริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2549, หน้า 81) กล่าวว่า การจัดกลุ่มสนทนาเป็นเครื่องมือหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยแบบมีส่วนร่วมยิ่งจำเป็นมาก เพราะการจัดกลุ่มสนทนาเป็นการใช้ข้อมูลที่ได้รับฟังร่วมกันของคนในกลุ่ม ที่ต้องแสดงออกมาอย่างเปิดเผย และจริงใจ เพราะกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดด ๆ แต่มีความสัมพันธ์ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ดังนั้น หลักการกระทำร่วมของกลุ่ม (Group Interaction) การจับกลุ่มพูดคุยเป็นการนำบุคคลที่มีปัญหาหรือมีความสนใจร่วมกันปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใครทำอะไรได้ผลดีก็มาบอกเทคนิคหรือเคล็ดลับ มีการซักถามซึ่งกันและกัน ทำให้ได้รับวิธีการใหม่ ความคิดใหม่ ทำให้เกิดพลวัต (Group Dynamic) ที่จะรับฟังบางสิ่งจากกันและกัน และยังไปกระตุ้นให้คนอื่นอยากแสดงความคิดเห็น ดังนั้น การจัดเวทีสนทนากลุ่มจึงเป็นเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยกับชุมชนจากความคิดเห็นที่มีมุมมองแต่ละคนที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันภายใต้บรรยากาศถ้อยทีถ้อยอาศัยผ่อนปรนเข้าหากัน ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้แบบเท่าเทียมกัน การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6 - 12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7 - 8 คน และจะต้องมีผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิด และแสดงความคิดเห็นต่อประเด็น หรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง

**1) องค์ประกอบการจัดสนทนากลุ่ม** องค์ประกอบที่สำคัญที่ควรคำนึงถึงในการจัดการสนทนากลุ่มได้แก่

1.1) การสร้างความสัมพันธ์ ผู้วิจัยจำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างความคุ้นเคยไว้วางใจระหว่างตัวผู้วิจัยกับบุคคลต่าง ๆ ในชุมชน (Good Rapport) เป็นอันดับแรกในการสัมภาษณ์ชุมชน ต้องคำนึงถึงการสื่อสารภาษา การโอภาปราศรัย การแสดงความรู้สึกเป็นกันเอง จะทำให้ผู้ที่จะให้ข้อมูลกล้าที่จะให้ข้อเท็จจริง จะเป็นการง่ายที่จะต้องสัมภาษณ์ และเก็บประเด็นต่าง ๆ อย่างละเอียด รวมทั้งการสังเกตสถานการณ์ที่อยู่แวดล้อม รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล แนวทางการสื่อสารพื้นฐาน ในการลงไปเก็บข้อมูล (Basic Communication) เรียกว่า “SOLLER” ที่คำนึงถึงมิติแห่งสัมพันธภาพ ตั้งแต่การพูดคุยเพื่อทักทายการนั่งโดยไม่เผชิญหน้าโดยตรง (Small Talk and Squarely) นักวิจัยมีท่าทีเปิดเผยใจ (Open) ใส่ใจด้วยการแสดงการโน้มตัวการแสดง

สีหน้าท่าทางประกอบการฟัง (Lean and Movement) การสบตา (Eye Contact) การแสดงปฏิกิริยาท่าทาง น้ำเสียงที่แลดูสบาย (Relax) ทั้งหมดนี้จะช่วยทำให้เกิดบรรยากาศที่เห็นคุณค่าให้การยอมรับในการพูดคุยของชาวบ้าน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และสัมพันธภาพเหล่านั้นจะยาวนานต่อไป

1.2) การสำรวจความต้องการและพื้นฐานเดิมของชุมชน การที่เข้าใจชุมชนให้ถ่องแท้เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเข้าใจชุมชน และลดช่องว่างระหว่างนักวิชาการ ที่ดูแปลกแยกกับชุมชนได้ดียิ่งในยุคปัจจุบันที่มีบุคคลที่หลากหลายเข้าสู่ชุมชนเป็นจำนวนมาก ตามทิศทางการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงลงสู่ฐานราก จำเป็นที่ต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แต่มิได้หมายความถึงการทำกรอบแนวคิดทฤษฎี หรือสร้างสมมุติฐาน เพื่อไปตีกรอบแสวงหาความจริง ดังนั้นการทำเครื่องมือลงไปคุยกับชาวบ้าน ควรใช้ปรากฏการณ์ในการสนทนากลุ่ม การให้ผู้รู้ข้อเท็จจริงมาเป็นผู้ให้ข้อมูลซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงต้องมีความยืดหยุ่นตามลักษณะของหลักฐาน และข้อเท็จจริง นักวิจัยควรมีการจัดทำแผนที่ (Mapping) ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเพื่อใช้เป็นเส้นทางในการดำเนินการวิจัยได้ถูกต้อง แม่นยำ ได้แก่ แผนที่ทางกายภาพ (Physical Map) แผนที่ประชากร (Demographic Map) และแผนที่ทางสังคม (Social Map) จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จะทำให้เลือกบุคคลที่จะร่วมเวทีเพื่อสนทนาได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และประเด็นการวิจัยได้ดีขึ้น

**2) การออกแบบกลุ่มตัวอย่าง** ต้องคำนึงถึงเวลา สถานที่ ผู้ให้ข้อมูล และเหตุการณ์ดังนี้

2.1) เวลา ควรต้องคำนึงถึงวิถีชีวิตของชุมชนนั้น ๆ ด้วยว่า เมื่อใดจึงจะเป็นเวลาที่เหมาะสม กับการไปนั่งสนทนากลุ่ม นักวิจัยต้องพยายามศึกษาถึงวิถีชีวิตที่เป็นจริงของชุมชนให้ถ่องแท้ไม่นำภาพที่กำหนดความเป็นตัวของตนเองในบริบทของตนมาเป็นกรอบว่าคนอื่นจะต้องเป็นเช่นนั้นด้วย ดังนั้นการกำหนดเวลาจึงต้องอาศัยการศึกษาสภาพของท้องถิ่นให้ถ่องแท้ มิใช่กำหนดตามประเพณีนิยม

2.2) สถานที่ ส่วนใหญ่การระดมความคิดเห็นกับชาวบ้านมักใช้วัดโรงเรียน ร้านค้าในหมู่บ้าน หรือบ้านของชาวบ้านที่กว้างใหญ่ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆให้เหมาะสม เช่น การใช้วัด บางเวลาเลือกสถานที่ต้องอยู่ในบรรยากาศที่โปร่ง โล่ง สบาย ไม่มีเสียงอึกทึกครึกโครมจะทำให้เกิดสมาธิ และความตั้งใจที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ที่สำคัญบางครั้งจำเป็นต้องใช้สถานที่ ที่ต่างไปจากพฤติกรรมเดิมเพราะจะได้มีสมาธิในการพูดคุย ไม่พะวักพะวงกับพฤติกรรมเดิม ๆ โดยเฉพาะถ้าต้องเป็นเรื่องที่ต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แต่ถ้าเป็นการเก็บข้อมูลพื้นฐานที่ต้องอาศัย การสังเกตในกระบวนการผลิต ก็อาจจะใช้สถานที่การผลิตก็ได้

2.3) ผู้ให้ข้อมูล เป็นสิ่งสำคัญที่ควรต้องคำนึงถึง คือ กลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์กับเรื่องที่จะสนทนา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มากที่สุด ซึ่งควรเป็นกลุ่มที่มีภูมิหลัง หรือมีคุณลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน (Homogenous) และการพิจารณาจากโครงสร้างการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น ๆ เช่น ธุรกิจชุมชน ควรเลือกผู้ที่มีบทบาทในการผลิต ผู้ออกแบบ ผู้จัดหาวัตถุดิบ ผู้จัดการตลาด เป็นต้น ทั้งนี้การคัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มควรคำนึงถึงการเลือกบุคคลที่มีตำแหน่งที่เป็นทางการ (Positional Approach) การเลือกบุคคลที่มีความเชื่อถือในชุมชนอย่างเป็นทางการ (Reputation Approach) ในกระบวนการธุรกิจชุมชนนั้น เราจะพบว่าผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้น

เป็นการสร้างสรรค์ และปรับปรุงภูมิปัญญาที่เกิดจากความรู้ที่สัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และมีการเปลี่ยนแปลงไป ถ้าเราศึกษาจะพบว่าผลิตภัณฑ์แต่ละชิ้นจะมีเบื้องหลังของผู้ที่เป็นปราชญ์ได้ถ่ายทอดต่อมายังรุ่นต่อ ๆ ไป ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่ประสานประโยชน์ทั้งในกลุ่มและในสังคมนั้น ๆ ด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ของกันในแต่ละชิ้นงาน การที่นักวิจัยเก็บข้อมูลจากความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันนี้ จะทำให้นักวิจัยได้รับข้อมูลที่ถี่ถ้วน ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่าการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับงานวิจัย เป็นสิ่งที่จำเป็น ส่วนการสนทนากลุ่มนั้นมิใช่จัดเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไปแต่ควรมีการร่วมคิดวิเคราะห์ และมาทดลองปฏิบัติร่วมกับการสนทนาไปพร้อม ๆ กัน

2.4) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงว่าข้อมูลที่จะสนทนานั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร ใครคือคนที่จะชวนเข้ามาร่วมสนทนา เรามักจะพบว่านักวิจัย PAR คิดว่าการจัดเวทีชาวบ้านแล้วถือว่าเป็นใช้ได้ โดยขาดสาระที่จะเชื่อมโยง เพราะการเก็บข้อมูลชุมชนเป็นลักษณะข้อมูลปฐมภูมิสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการเน้นกระบวนการ (Process) ที่ได้ข้อมูลมากกว่าที่จะเน้นแต่ผลผลิต ดังนั้นการกำหนดประเภทและจำนวนผู้เข้าร่วมต้องดูที่สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องว่าเป็นข้อมูลระดับมวลชน หรือข้อมูลที่เป็นเชิงวิชาการในมิติของการวิจัยที่ต้องให้บทบาทในการแสดงความคิดเห็น และยั่วยุให้แสดงออกให้มากที่สุด

**3) การเตรียมตัวของผู้ดำเนินการ** นักวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมกับตัวเองในการสร้างความมุ่งมั่นและอุดมการณ์ การมีจิตสาธารณะ การวางแผนการจัดการที่ดี พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางดำเนินการต่อไปอยู่เสมอ การคำนึงถึงแนวคิดที่ถูกต้อง เพื่อจะได้เชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่เป็นจริง ความรอบรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพราะวิถีชีวิตชุมชนมีมิติเป็นองค์รวมมิใช่ความรู้แยกส่วนเหมือนในระบบการศึกษา การรู้จักทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการที่จะทำให้การสนทนาได้ข้อมูลที่แจ่มชัดมากที่สุด อาจใช้เทคนิคต่าง ๆ มาช่วย เช่น เทคนิคคู่คิด (Think-Pair-Share) คือการวิพากษ์ปัญหาร่วมกันจนได้คำตอบ เทคนิคคู่คิดสี่สหาย (Think-Square) คือการแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 4 คน ในการให้ข้อมูลแต่ที่สำคัญกับการสนทนากลุ่มทุกครั้ง ควรมีการสร้างเทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario Technique) เพื่อหาแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้การเริ่มสนทนาควรจะเริ่มจากการอุ่นเครื่อง (Warm up) ด้วยคำถามสบายๆและเป็นคำถามปลายเปิด แล้วจึงพยายามถามตามอย่างต่อเนื่อง เป็นการล้วงลึกให้ได้มากที่สุด (Probes) และสรุปเมื่อเสร็จในแต่ละเรื่อง

**4) การจัดเตรียมผู้ดำเนินการและผู้ร่วมงานในการนัดสนทนากลุ่ม** นักวิจัยต้องมีการวางแผนเตรียมทีมงานให้รัดกุมและคุ้มค่า เพราะการใช้ค่าใช้จ่ายในแต่ละครั้งของนักวิจัย หรือชุมชนที่ต้องใช้เวลาที่เขาต้องประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อมาร่วมวงสนทนา นักวิจัยต้องไม่คิดแต่เพียงว่า สิ่งที่ลงไปทำให้ชาวบ้านเป็นประโยชน์ เป็นความรู้ ชาวบ้านต้องเสียสละแต่อย่างเดียว เขาเหล่านั้นอาจคิดตรงกันข้ามกับเรา เพราะชาวบ้านส่วนใหญ่ต้องหาเช้ากินค่ำ การที่จะให้หยุดทำงานเพื่อมาร่วมวงสนทนาก็เท่ากับว่าในวันนั้นเขาเหล่านั้นก็ไม่มีรายได้มาจุนเจือครอบครัวอีกประการหนึ่ง ในยุคปัจจุบันที่มุ่งการพัฒนาลงสู่ท้องถิ่น ชาวบ้านต้องมีการประชุมบ่อยมาก ดังนั้นการเตรียมประเด็นประชุมทีมงานให้พร้อมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งควรแบ่งหน้าที่และเตรียมการเป็น 3 ลักษณะดังนี้

4.1) ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ควรต้องฟังภาษาท้องถิ่นได้ดีมีบุคลิกดีอ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองรู้เบื้องหลังความต้องการ และวัตถุประสงค์ของ

โครงการวิจัยได้เป็นอย่างดี วางแนวคำถามได้ครอบคลุมเนื้อหาและแม่นยำโดยให้ผู้ให้ข้อมูลได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

4.2) ผู้จดบันทึกการประชุม (Note taker) การจดบันทึกมี 2 รูปแบบ คือการเขียนบนกระดานแผ่นใหญ่เพื่อให้ผู้ร่วมวงสนทนาเห็นประเด็นจากการพูดคุยได้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องมีการสรุปเป็นระยะ ๆ และอีกประเภทหนึ่งคือการจดบันทึกรายละเอียดทั้งหมด จำเป็นต้องมีเครื่องบันทึกเสียงสมุดจดบันทึก ปากกาให้พร้อม การจดบันทึกในลักษณะนี้ต้องมีทั้งที่เป็นคำพูดสถานการณ์ที่แวดล้อมการตั้งข้อสังเกตของ ผู้จดบันทึก การเขียนแผนผังผู้เข้าร่วมกลุ่ม ผู้จดบันทึกในลักษณะนี้ควรอยู่วงนอกและมีสมาธิต่อการสนทนากลุ่มตลอดเวลา และเมื่อเลิกสนทนาควรถอดเทปด้วยตนเองเพื่อความเข้าใจในสิ่งที่จดบันทึกนำมาวิเคราะห์ สรุปประมวลผลต่อไป

4.3) ผู้ช่วยอำนวยความสะดวก (Assistant) ทำหน้าที่ช่วยเหลือทั่วไปในการเตรียมเครื่องมืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา ผู้เข้าร่วม และผู้จดบันทึกดูแลเครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

**5) ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม**

5.1) การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่สนใจ โดยนำประเด็นปัญหาซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

5.2) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่มผู้ร่วมสนทนานั้น ควรมีพอเหมาะ หากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนามีน้อย และหากผู้เข้าร่วมสนทนามีมากเกินไป โอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะมีน้อยการเลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้เข้าร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

5.3) การกำหนดผู้เข้าดำเนินการสนทนา (Moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำและกำกับการสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกันความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

5.4) การกำหนดแนวทาง/คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษาจุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้าเป็นขั้นตอน ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

5.5) การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พยายามใช้ทรัพยากรของหน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนากลุ่มเป็นแหล่งคัดเลือก อาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา โดยคำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้เข้าร่วมสนทนา ต้องระวังไม่ให้เกิดอคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

5.6) การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคุ้นเคย มีการแนะนำตัว การเสนอจุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม การขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

5.7) การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอดออกมาเป็นสนทนาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปโดยใช้วิธีการที่หลากหลายแต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำเครื่องหมายในข้อความสำคัญแล้วมีการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น “The Ethnograph” “Hyper Research” หรือ “Nudist” เป็นต้น

5.8) การจัดทำรายงานผลสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนาก็เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไป ศึกษาประเด็นนำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัยแล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

**6) ประเด็นที่ต้องพิจารณาในกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา**

การจัดกลุ่มสนทนาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น คุณภาพของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกลุ่มสนทนา การกำหนดสมาชิกผู้เข้าร่วมกระบวนการความร่วมมือของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม ความถูกต้องในการบันทึกข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น การจัดกระบวนการกลุ่มจึงมีประเด็นที่ควรพิจารณาดังต่อไปนี้

6.1) ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา

เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาจะมีผู้ดำเนินงานหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาผู้บันทึกการสนทนา และผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้วิเคราะห์ข้อมูลและผู้จัดทำรายงาน โดยบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายจะมีความแตกต่างกันดังนี้

ก. ผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา (Moderator) เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการดำเนินการสนทนา จุดประเด็นคำถามเพื่อค้นหาคำตอบและสร้างบรรยากาศการสนทนาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกซึ่งความรู้สึก ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เป็นต้น หลักการทำงานของผู้ดำเนินการอภิปราย (Moderator) ว่าต้องให้ความสนใจกับผู้เข้าร่วม มีความรู้สึกทางบวกแสดงบทบาทเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ไม่ใช่ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นพร้อมที่จะฟังสิ่งที่อาจจะไม่เป็นที่พอใจ ใช้ความสามารถเฉพาะตน และต้องเตือนตังเองอยู่เสมอว่าไม่มีผู้ใดสามารถเป็นผู้ดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาได้ทุกเรื่องหรือกับทุกกลุ่ม บางครั้งคุณลักษณะประจำตัว เช่น เพศ อายุ ภาษา ฐานะทางเศรษฐกิจ มีส่วนในการส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกสะดวกใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือไม่แสดงก็ได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ทักษะการสื่อสาร ความเป็นมิตรและมีอารมณ์ขัน ความสนใจในกลุ่มคนทั่วไป การเป็นคนเปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ทักษะการฟัง อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการเตรียมการเป็นอย่างดี แต่ปัญหาก็อาจเกิดขึ้นได้ในการจัดกลุ่มสนทนา ทั้งการมีผู้เข้าร่วมน้อยเกินไป ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาการเผชิญแล้วไม่มา ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องมีการจดบันทึกรายละเอียดเหล่านี้เป็นข้อมูลประกอบถึงเหตุผลที่ไม่เข้าร่วมประชุมว่าเนื่องจากปัญหาการเชิญ หรือความเหมาะสมของการให้แรงเสริมในการเข้าร่วมหรือเหตุผลอื่นใด ไม่ควรเชิญผู้เข้าร่วมเผื่อไว้เกินอัตราที่กำหนด เพราะอาจสร้างปัญหาอื่นตามมา เช่นทำให้คนเข้าร่วมมากเกินซึ่งก่อให้เกิดปัญหา อาจทำให้ข้อมูลลำเอียง หรือสมาชิกมากเกินไปจนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง ทั้งนี้จำนวนคนเข้าร่วมที่มากเกินบางครั้งมาจากเพื่อนหรือสามี/ภรรยา ที่มาเป็นเพื่อน แล้วถือโอกาสเข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มด้วย ทั้งที่จริงแล้วคนกลุ่มนี้ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายของการเก็บข้อมูล

ข. ผู้บันทึกการสนทนา (Note Taker) มีหน้าที่ในการจดบันทึกคำสนทนา โดยย่อของกลุ่มผู้บันทึกต้องรู้วิธีการจดบันทึกอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะต้องบันทึกบรรยากาศที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาด้วย เช่น อารมณ์ ลักษณะท่าทาง ฯลฯ ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับ การวิเคราะห์ภายหลัง นอกจากนี้แล้วควรมีคุณสมบัติเฉพาะตัว ควรพูดและฟังภาษาท้องถิ่นได้ดีและเข้าใจอย่างลึกซึ้งอีกด้วย นอกจากจะบันทึกคำสนทนาแล้ว ผู้บันทึกการสนทนายังมีหน้าที่ บันทึกเสียง บันทึกภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน รวมทั้งการถอดเทปด้วย

ค. ผู้อำนวยการจัดกลุ่มสนทนา (Facilitator) เป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือทั่วไปในขั้นเตรียมการจัดกลุ่มสนทนา คอยอำนวยความสะดวก เช่น เตรียมสถานที่ เตรียมวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องดื่มหรือของว่าง รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มต้องใช้

6.2) การกำหนดสมาชิกในกระบวนการสนทนากลุ่ม

งานที่สำคัญของกระบวนการจัดกลุ่มสนทนา คือการเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา หลักการสำคัญของการใช้เทคนิคนี้อยู่ที่เลือกสมาชิกที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกัน หรืออยู่ในบริบทเดียวกัน ความคุ้นเคยกันหรือมีภูมิหลังคล้ายกันทำให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มไม่ต้องใช้เวลามากเกินในการแนะนำตัวสมาชิกที่อยู่ในกระบวนการ ทำให้มีเวลากับการอภิปรายมากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้เข้าร่วมกระบวนการมีภูมิหลังคล้ายกันจะมีประสบการณ์ ความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาร่วมกัน มีความสะดวกใจที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเอง ในขณะที่สมาชิกที่มีภูมิหลังต่างกันไม่คุ้นเคยกัน หรือไม่อยู่ในบริบทเดียวกัน อาจต้องใช้เวลาในการทำความคุ้นเคยกันนานกว่า ดังนั้นหากสมาชิกมีระดับการแสดงความคิดเห็นที่ต่างกันมาก ก็ควรจะแยกออกเป็นสองกลุ่มอิสระจากกัน มิฉะนั้นสมาชิกบางกลุ่มอาจแสดงบทบาท หรือความคิดที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกอื่นทำให้ได้ข้อมูลไม่รอบด้าน

มีผู้เสนอขนาดของสมาชิกในการสนทนาไว้หลายคน ควรมีประมาณ 6 – 12 คน หรือประมาณ 6 – 9 คน แต่ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมยังขึ้นอยู่กับประเด็นที่กำหนดให้อภิปราย และเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม ทั้งนี้ถ้ากลุ่มประกอบด้วยจำนวนสมาชิกน้อยคน ผู้ดำเนินการอภิปรายต้องเข้าใจว่าอาจจะเป็นการกำหนดภาระงานให้กับสมาชิกมากเกินไป หรือหากสมาชิกมีจำนวนมาก เวลาที่แต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นก็จะน้อย ดังนั้นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มต้องพิจารณาว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีเวลาโดยเฉลี่ยได้แสดงความคิดเห็นคนละกี่นาที ถ้าใช้สมาชิกน้อยประเด็นน้อย เวลามาก สมาชิกแต่ละคนต้องแสดงความคิดเห็นมาก หรือถ้าใช้สมาชิกมาก ประเด็นอภิปรายมาก เวลาประชุมน้อย สมาชิกจะมีโอกาสพูดน้อยมาก แต่ที่สำคัญผู้เข้าร่วมในกระบวนการกลุ่มควรมีลักษณะที่คล้ายกันในภูมิหลังและเป็นตัวแทนภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของประชากร

6.3) การกำหนดเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มแต่ละครั้งจะใช้เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มขึ้นอยู่กับขอบเขตและลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา ลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนา ปฏิสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม และบรรยากาศของการสนทนา ควรใช้เวลาในการประชุมประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่งแต่เต็มที่ไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง และการประชุมกลุ่มควรจะอยู่ภายใต้บรรยากาศที่สบายไม่เป็นทางการ โดยมีการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ผู้ดำเนินการอภิปรายทำหน้าที่กำกับให้สมาชิกพูดคุยกันใน

ประเด็นที่มีการกำหนดล่วงหน้า และสร้างปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ให้กลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติร่วมกัน

6.4) การบันทึกการสนทนากลุ่ม

การบันทึกการสนทนากลุ่มว่าสามารถกระทำได้ 3 วิธี ดังนี้

ก. การจดบันทึกและการถอดความจากเทปอย่างละเอียดทุกคำพูด และบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วย วิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็น มีเวลาพียงพอ ไม่เร่งรีบจุดประสงค์ของการศึกษาต้องการรายละเอียดเพื่อใช้เปรียบเทียบให้ความเห็นแตกต่างในกลุ่มประชากรที่ต่างกัน เช่น แยกตามเพศ อายุ กลุ่ม สถานะทางสังคม ภูมิลำเนา เป็นต้น

ข. การจดบันทึกการสนทนา และบันทึกเทปประกอบ วิธีนี้จะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียด ไม่มีการถอดเทป เมื่อมีข้อสงสัยก็จะฟังจากเทปประกอบเท่านั้น วิธีนี้เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีเวลาจำกัด การสนทนาใช้เวลามาก

ค. การจดบันทึกอย่างเดียว โดยไม่ต้องบันทึกเทป วิธีนี้เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้เวลาน้อย ประเด็นในการวิจัยเป็นเรื่องง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน หรือจัดกลุ่มสนทนาเพื่อศึกษาประกอบเทคนิคอื่น ๆ

6.5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มว่า ข้อมูลที่เป็นถ้อยคำหรือข้อความที่มาจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มซึ่งอาจใช้คำที่ต่างกัน แต่ทว่ามีความหมายเหมือนกัน เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการเปรียบเทียบคำตอบว่ามีความคล้ายกันเหมือนกัน เกี่ยวข้องกัน หรือไม่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นที่เกี่ยวข้อง สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมพูดในบริบทเดียวกันหรือไม่ และคำนึงถึงนำหนักของคำตอบ ความคงเส้นคงวาของคำตอบ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสนทนากลุ่มต้องกระทำทำอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ

ก. การจัดลำดับคำถามและการให้เวลาผู้ตอบคุ้นเคยกับประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนา

ข. การจับประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มและมีการบันทึก

ค. การลงรหัสข้อมูล

ง. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลซ้ำ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการกลุ่มหรือเกิดขึ้นภายหลังโดยการให้สมาชิกตรวจสอบรายงานข้อเขียน

จ. การตรวจสอบระหว่างผู้ดำเนินการอภิปรายกับผู้ช่วย หลังการสนทนากลุ่ม

ฉ. การแลกเปลี่ยนรายงานระหว่างผู้เข้าร่วมในกระบวนการกับผู้เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะมีระดับของการแปลความหมายที่เหมาะสม ซึ่งเป็นค่าต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ ในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลนั้น วิธีการต่างกันตามแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บ ได้แก่ การวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript – Baser Analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape – Baser

Analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note – Baser Analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory – Baser Analysis) เป็นต้น

อย่างไรก็ตามวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงแรกควรดำเนินการโดยหลังการสนทนากลุ่มผู้ดำเนินการอภิปรายจะสรุปประเด็นให้สมาชิกฟังทันที เป็นการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนา สามารถเพิ่มเติมประเด็น หรือแก้ไขข้อผิดพลาดจากการสรุปได้ก่อนสิ้นสุดการประชุมกลุ่ม หลังจากนั้นคณะผู้ทำงานต้องมาร่วมกันใน การสรุปผลการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนของกระบวนการจัดสนทนา ซึ่งจะเป็นข้อมูลใน การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนาครั้งต่อไปในกรณีที่มี การประชุมกลุ่มมากกว่า 1 กลุ่ม หลังจากสิ้นสุดการสนทนากลุ่มแล้ว จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content anal Analysis) มีการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม แล้วสรุปเป็นข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูลโดยนำเสนอตามหัวข้อที่กำหนด ในขั้นตอนนี้อาจใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลได้

6.6) ข้อดีของเทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา

การจัดกลุ่มสนทนา เป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา สามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้านคำพูด ท่าทาง สีหน้าได้โดยตรง ผลจากการสนทนากลุ่มทำให้รับทราบข้อคิดเห็น ปฏิกิริยาโต้ตอบ และความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา ข้อมูลที่ได้จึงมีความหลากหลายและลึกซึ้ง นอกจากนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้น ไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประการสนทนา ค่าใช้จ่ายต่ำ ทำได้สะดวกบรรยากาศสร้างสรรค์ ง่ายต่อการทำความเข้าใจในความคิดของสมาชิก มีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

6.7) ข้อจำกัดของเทคนิคการจัดกลุ่มสนทนา

เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนามีข้อจำกัด เช่นเดียวกับเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ กล่าวคือในขั้นตอนของการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นเอกพันธ์และเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเพื่อให้สามารถสรุปอ้างอิงผลการวิจัยได้นั้นค่อนข้างดำเนินการได้ยาก ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์จากผู้ดำเนินการจึงจะทำให้การสนทนากลุ่มประสบความสำเร็จ และยิ่งถ้าผู้ดำเนินการสนทนามีความลำเอียงในการสนทนาตั้งประเด็นคำถามในลักษณะการชี้นำ มีการชักจูงสอดแทรกความคิดเห็นของตนเองในระหว่างการประชุมจะยิ่งทำให้คำตอบที่ได้รับจากประชุมกลุ่มบิดเบือนไปจากความเป็นจริงประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เทคนิควิธีนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งมีความยากในการวิเคราะห์ และสรุปผลความสำเร็จของกระบวนขึ้นอยู่กับทักษะความสามารถของผู้ดำเนินการอภิปราย ความพยายามในการกำหนดสมาชิกที่มีลักษณะธรรมชาติคล้ายคลึงกันซึ่งไม่สามารถกระทำได้ง่ายนัก

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจนถึง 10 คนโดยมีข้อสมมติฐานที่เหมือนกันว่าเราจะรู้ถึงปฏิกริยาโต้ตอบของคนได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง โดยการกระตุ้นให้คนหันมาสนใจในสิ่งเดียวกันและมาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และผู้วิจัยจะ

สังเกตพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มที่ศึกษาตลอดจนบันทึกการตอบโต้กันภายในกลุ่มด้วยการบันทึกเทป หรือการจดบันทึกเอาไว้เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป การกระตุ้นดังกล่าวนี้อาจทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การให้ชมภาพยนตร์ ฟังการกระจายเสียง ให้อ่านบทความ หรือหนังสือ การจุดประเด็นในการสนทนามาเฉพาะเรื่องที่สนใจจะศึกษาหรือแม้กระทั่งที่จะให้กลุ่มที่จะศึกษาร่วมอยู่ในเหตุการณ์ การกระทำดังกล่าวทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม แต่ละวิธีจะมีวิธีการที่แตกต่างกันบ้างซึ่งก็แล้วแต่ผู้นำเอาไปประยุกต์ใช้

## 2.6 การวิเคราะห์ SWOT Analysis

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ใช้เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงานของธุรกิจในปัจจุบัน รวมทั้งสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ในอนาคต ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง) สำหรับพัฒนาความสามารถในการแข่งขันเพื่อหาข้อได้เปรียบในตลาด ตลอดจนใช้ในแง่ของการบริหารเชิงคุณภาพ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการทำงาน หากในองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ไว้อยู่แล้ว เพื่อสร้างความสมบูรณ์ในการกำหนดกลยุทธ์มากขึ้น เป็นประโยชน์ในด้านการตลาดหรือการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ได้กลยุทธ์ไปใช้ในการแข่งขันหรือหาช่องทางอย่างอื่น หรือเพื่อสร้างความเป็นเลิศในองค์กร และใช้ประกอบในแผนธุรกิจหรือในแผนสถานศึกษา (เอกชัย บุญยาทิษฐาน, 2553, หน้า 2)

พินิจ มีคำทอง (2562, หน้า 111-120) กล่าวว่า การนำ SWOT Analysis มาใช้ในการศึกษานั้น ในสถานศึกษาทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมเสริม ล้วนเกิดจากการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษาทั้งสิ้น SWOT Analysis จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์อย่างเหมาะสม ด้วยข้อมูล Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง) ของสถานศึกษา นำมาสู่การวางแผนที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ภายในและภายนอก ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในสถานศึกษา เป็นการประเมินศักยภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมาในอดีต และในปัจจุบันว่าประสบผลสำเร็จ มีผลสัมฤทธิ์หรือมีปัญหา จุดอ่อน (Weaknesses) มีจุดเด่น (Strengths) หรือจุดแข็ง ตรวจสอบสภาวะเสี่ยงของการดำเนินงานภายในสถานศึกษา หรือมีศักยภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นอย่างไรบ้าง ตามหลักการวิเคราะห์ (2S4M) ดังนี้

1.1 โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure: S1) เช่น โครงสร้าง นโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา ฯลฯ

1.2 ผลผลิตและบริการ (Products and Service: S2) เช่น ประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของนักเรียน ฯลฯ

1.3 บุคลากร (Man: M1) เช่น จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอกับการดำเนินงานตรงตามวิชาเอกที่สอน และคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ฯลฯ

1.4 ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) เช่น ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินการระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ฯลฯ

1.5 วัสดุทรัพยากร (Material: M3) เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา การบำรุง ดูแลรักษาฯลฯ

1.6 การบริหารจัดการ (Management: M4) เช่น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ ฯลฯ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายนอกสถานศึกษา เป็นการประเมินสภาพภายนอกสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหาข้อมูลหรือโอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการตรวจสอบภาวะคุกคาม (Threats) หรือข้อจำกัด (Constraint) ซึ่งนับได้ว่าสภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา แต่สถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามหลักการวิเคราะห์ (STEP) ดังนี้

2.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors: S) เช่น ประชากรในเขตพื้นที่บริการระบบการศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน แนวโน้มทางสังคม การสื่อสาร อาชีพ และปัญหาสังคม ฯลฯ

2.2 ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors: T) เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการผลิตเครื่องจักรกล เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เดิม หรือพัฒนาขึ้นใหม่ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

2.3 ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors: E) เช่น รายได้ของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงินอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุนต่าง ๆ ฯลฯ

2.4 ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors: P) เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด การแทรกแซงทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น ฯลฯ ทั้งนี้ ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าว จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการของสถานศึกษามากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษานั้น อาทิ ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม และปัจจัยการเมืองและกฎหมาย จะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษามากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะสถานศึกษาอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบแบบแผน ตลอดจนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของการพัฒนาด้านการศึกษารัฐบาลและต้นสังกัด

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์ SWOT Analysis ใช้เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรต่าง ๆ ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง)

## 2.7 บริบทของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

### 2.7.1 ประวัติโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

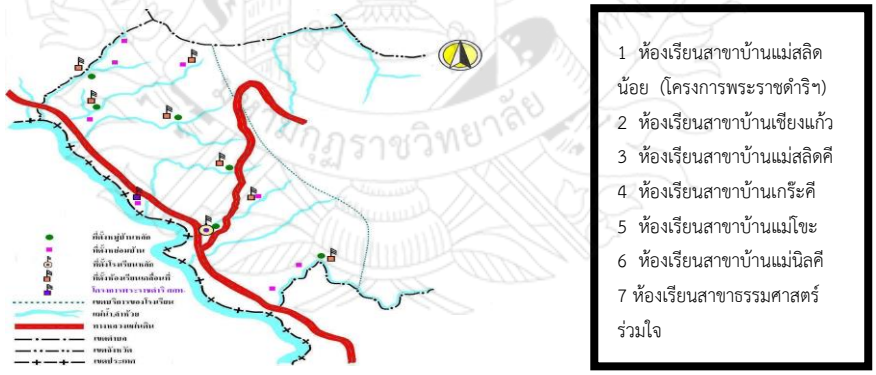
โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 72 หมู่ 2 ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เริ่มก่อตั้งโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2511 โดยนายสุเธียร นิรันดรเกียรติ นายอำเภอท่านสองยางมอบให้ นายจันทร์ เทพประทุม ดำเนินการก่อสร้างชั่วคราว ขนาด 6x10 เมตร เปิดทำการเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ.2511 โดยมีนักเรียนเริ่มต้นทั้งหมด 24 คน เป็นชาย 18 คน หญิง 6 คน โดยมีนายจันทร์ เทพประทุมเป็นครูใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 2 ห่างจากอำเภอท่าสองยาง

### 2.7.2 ที่ตั้งโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยามีเขตบริการทางการศึกษา ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านเชียงแก้ว หมู่ที่ 2 บ้านแม่สลิดหลวงและบ้านแม่สลิดคี หมู่ที่ 3 บ้านแม่สลิดน้อยและบ้านเกร๊ะคี หมู่ที่ 5 บ้านแม่โขะ หมู่ที่ 6 บ้านแม่นิลและบ้านแม่นิลคี และหมู่ที่ 7 บ้านห้วยมะโหนก มีอาณาเขตดังนี้

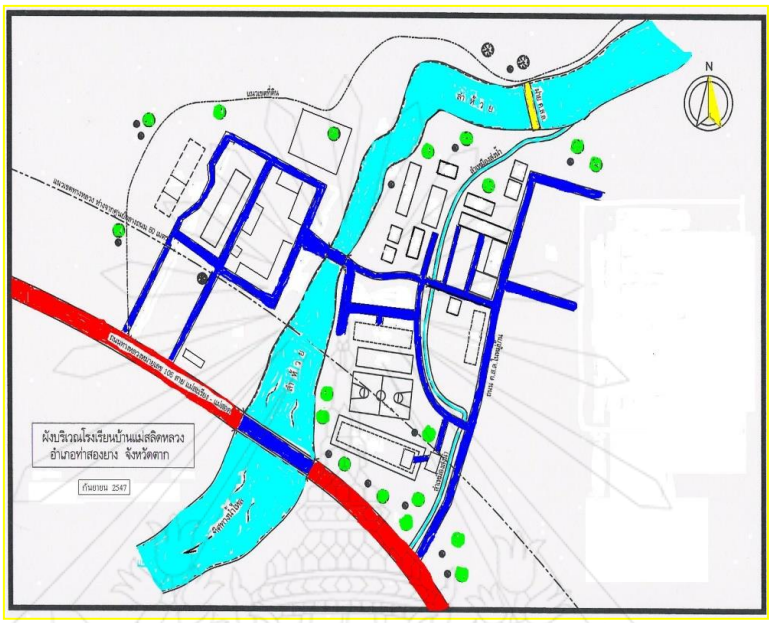
| | |
|---|---|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับตำบลท่าสองยาง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับตำบลแม่อุสุ อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับโรงเรียนบ้านแม่ระเมิง ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับประเทศสหภาพพม่า |

**แผนผังแสดงเขตบริการโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**




ภาพที่ 2.3 แผนผังแสดงเขตบริการโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**แผนผังโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**




ภาพที่ 2.4 แผนผังโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**2.7.3 ข้อมูลพื้นฐาน**

จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 120 คน ชาย 24 คน หญิง 96 คน มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 4 คน ปริญญาตรี 82 คน ปริญญาโท 11 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน

ข้อมูลนักเรียนปีการศึกษา 2564 โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา รวมกับห้องเรียนสาขาปีการศึกษา 2565 มีจำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งสิ้น 2,605 คน

**2.7.4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยามีสภาพบริบทและสภาพปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่แตกต่างไปจากพื้นอื่นพอสรุปได้ ดังนี้

**ด้านภูมิศาสตร์**

เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน การตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัยกระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาทำได้ไม่ทั่วถึง อีกทั้งยังประสบปัญหาการสู้รบ ปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ มีความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

จากสภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศดังกล่าวข้างต้น ทำให้บริเวณใกล้เคียงโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา มีสถานที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติดังนี้

1. อุทยานแห่งชาติแม่เมย
2. ม่อนกระทิง
3. ทะเลหมอก, ม่อนกิ่วลม, ม่อนครูบาใส, ม่อนพูนสุดา
4. น้ำตกชาวดอย
5. เส้นทางศึกษาธรรมชาติห้วยแม่สลิดน้อย
6. ศูนย์ฝึกวิชาชีพธรรมาธิปไตย

**การคมนาคม**

เส้นทางหลัก คือ ทางหลวงหมายเลข 105 (แม่สอด – แม่สะเรียง) ระยะทางประมาณ 120 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางตลอดเส้นทางถึงโรงเรียนหลัก สามารถเดินทางได้สะดวกทุกฤดู แต่การเดินทางไปยังห้องเรียนสาขาที่บางจุด บางช่วงต้องอาศัยการเดินเท้า เนื่องจากสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงชัน เส้นทางจึงมีความลาดชันสูงคดเคี้ยวตามไหล่เขาและหุบเขาเหว ในการเดินทางจึงต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ และระยะเวลาเดินทางมากกว่าพื้นที่ปกติ โดยเฉพาะในฤดูฝนต้องเสี่ยงกับตัวทากจำนวนมาก

**การสื่อสาร**

นอกจากการคมนาคมที่มีความยากลำบากในบางพื้นที่แล้ว ระบบการติดต่อสื่อสารทั้งวิทยุ โทรทัศน์ โทรศัพท์ รวมทั้งการไปรษณีย์ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกพื้นที่จากอุปสรรคทางสภาพภูมิประเทศ รวมทั้งหลายพื้นที่ยังไม่มีระบบไฟฟ้าใช้ ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับห้องเรียนสาขาทำได้ไม่ทั่วถึง การประสานงานล่าช้า

การติดต่อสื่อสารด้วยระบบ IT ยังทำได้ค่อนข้างจำกัดจากสภาพความพร้อมของเครื่องมือในสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งจำนวนและความทันสมัย นอกจากนี้แล้วภาษาที่แตกต่างกันทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดการศึกษามีมากขึ้นด้วย

**ด้านเศรษฐกิจ**

ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีอาชีพทำไร่ทำนา ทำไร่เลื่อนลอย หาของป่าขาย และมีอาชีพรับจ้างฐานะยากจน จึงส่งผลให้นักเรียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ยากจน ขาดแคลนปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เสื้อผ้า อาหารกลางวัน ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก และในบางครั้งนักเรียนต้องขาดเรียนเพื่อไปช่วยผู้ปกครองทำไร่ ทำนา

**ด้านสังคม**

ประชากรที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวง เป็นชาวไทยภูเขาเผ่ากะเหรี่ยงเกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ส่วนใหญ่ยังนับถือประเพณีดั้งเดิม คือ นับถือผี ในบางครั้งถ้ามีพิธีดังกล่าวนักเรียนจะขาดเรียนเพื่อไปร่วมพิธีทำให้นักเรียนต้องขาดเรียนบ่อยและเป็นระยะเวลาติดต่อกันนานส่วนการนับถือศาสนาของประชากร มีการนับถือทั้งศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลามการติดต่อสื่อสาร ชาวบ้านและนักเรียนจะใช้ภาษากะเหรี่ยง ทำให้เป็นปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสื่อสารระหว่างครูกับชาวบ้าน

**ด้านสาธารณูปโภค**

| | |
|---|---|
| ระบบไฟฟ้า | ยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ |
| ระบบประปา | มีไม่ครอบคลุมและที่มีอยู่ไม่สมบูรณ์เป็นเพียงระบบประปาหมู่บ้านเท่านั้น |
| ระบบโทรศัพท์ | ยังไม่ทั่วถึง |
| ระบบวิทยุสื่อสาร | ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ |

**ด้านสุขภาพอนามัย**

จากการที่ประชากรตั้งถิ่นที่อยู่อาศัยกระจัดกระจาย ระบบสาธารณูปโภคและบริการสาธารณสุขยังไม่สามารถให้บริการได้ทั่วถึง รวมทั้งมีชายแดนติดต่อกันกับประเทศเพื่อนบ้านเป็นระยะทางยาวตลอดแนวและปัญหาการอพยพของผู้ลี้ภัยสงครามและผู้ลักลอบเข้าเมือง ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชากรเป็นอย่างมาก โรคระบาดยังคงมีอยู่ เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย โรคเท้าช้าง และไข้กาฬหลังแอ่น เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาภาวะทุพโภชนาการของนักเรียนในพื้นที่สูง

**ด้านการปกครอง**

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาตั้งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สอง มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตบริการของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา จำนวน 6 หมู่บ้าน ได้แก่หมู่ 1 บ้านเชียงแก้ว หมู่ 2 บ้านแม่สลิดหลวง/บ้านแม่สลิดคี หมู่ 3 บ้านเกร๊ะคี/บ้านแม่สลิดน้อย หมู่ 4 บ้านแม่โป๊ะ หมู่ 5 บ้านแม่นิล/บ้านแม่นิลคี หมู่ 6 บ้านห้วยมะโหนก

**2.7.5 วิสัยทัศน์**

โรงเรียนน่าอยู่ นักเรียนเป็นคนดี สุขภาพดี มีคุณธรรม นำวิชาการ บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมก้าวไกลสู่อาเซียน

**2.7.6 พันธกิจ**

1. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ บนพื้นฐานความเป็นไทย
2. ส่งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้มีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง
4. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงามและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนจากทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

**2.7.7 เป้าประสงค์**

1. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ บนพื้นฐานความเป็นไทย
2. นักเรียนมีความรู้ ทักษะ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นักเรียนมีสมรรถนะที่สำคัญพร้อมก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน
4. นักเรียนมีสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง

5. นักเรียนมีทักษะอาชีพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะที่สำคัญต่อการจัดการศึกษา

7. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ สะอาด เรียบร้อย สวยงาม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

8. โรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

9. ผู้ปกครอง ประชาชนและหน่วยงานอื่นยอมรับและมีความพึงพอใจในโรงเรียน

**2.7.8 กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับและทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

**2.7.9 จุดเน้น**

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลัก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออกเขียนได้

3. พัฒนานักเรียนในด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และด้านเทคโนโลยี

4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทย

5. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน มีเปอร์เซ็นต์การศึกษาต่อและประกอบอาชีพที่สูง

6. ส่งเสริมการจักการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7. นักเรียน ครูและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

8. โรงเรียนผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

9. โรงเรียนจัดสอนภาษาต่างประเทศ (ภาษาที่ 2)

**2.7.10 อัตลักษณ์**

“ รักการออม ”

**2.7.11 เอกลักษณ์**

“ แหล่งบ่มเพาะคนดี ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ”

สรุปได้ว่าโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาตั้งอยู่เลขที่ 72 หมู่ 2 ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก เปิดสอนชั้นอนุบาล 2 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 2,605 คน มีครู 120 คน สภาพพื้นที่เป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน การตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัยกระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาทำได้ไม่ทั่วถึง อีกทั้งยังประสบปัญหาการ สู้รบ ปัญหายาเสพติด ปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ มีความเสี่ยงในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ การคมนาคม เส้นทางหลัก คือ ทางหลวงหมายเลข 105

(แม่สอด – แม่สะเรียง) ระยะทางประมาณ 120 กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางตลอดเส้นทางถึงโรงเรียนหลัก สามารถเดินทางได้สะดวกทุกฤดู แต่โรงเรียนสาขาเดินทางลำบากในฤดูฝน

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการการสอนของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักนวัตกรรม PLC ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางการวิจัยตามลำดับดังนี้

วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1. การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานและด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวที่มีสาเหตุการย้ายในด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานและด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจพิจารณาได้จากสภาพพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่มีความยากลำบากในการเดินทางห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ข้าราชการครูใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าบ้าน มีความสัมพันธ์สนิทสนมกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาสภาพความขาดแคลนครูทำให้ภาระงานที่ได้รับมีมาก การมีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องงาน ด้วยความตั้งใจให้คุณภาพการศึกษา ได้พัฒนาไม่น้อยกว่าสถานศึกษาอื่น ๆ สภาพของการแข่งขันกันทางผลสัมฤทธิ์การเรียน โดยเฉพาะระบบการสอบบรรจุแข่งขัน ที่เปิดกว้างให้ผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่หลากหลายเข้ามารับราชการครู ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัดรวมถึงสภาพการจัดการศึกษาแนวทางหลักการสอน หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงให้ทันตามกระแสโลก ขนาดของสถานศึกษาที่ใหญ่เกินไปก็ทำให้ภาระรับผิดชอบมาก สถานศึกษาน้อยไป สัดส่วนของสิทธิประโยชน์ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพิเศษที่ได้รับก็ได้น้อยกว่าที่อื่น เป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูเหนื่อยล้าในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ต้องการย้ายไปสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่คิดว่าดีกว่าเดิม ส่วนด้านผู้ร่วมงานที่มีสาเหตุการย้ายน้อย เพราะมีอายุที่ใกล้เคียงกันมีประสบการณ์ทำงานไม่มาก ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานที่มีร่วมกันจึงมักไม่แตกต่างกัน

พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และจิราภรณ์ กาแก้ว (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน พบว่า 1. ผลการศึกษาความคิดเห็นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ประกอบด้วย 1) ปัญหา/อุปสรรคส่วนใหญ่ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับ และหลายรายวิชาจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 78.31 2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จำนวน 281 คนคิดเป็นร้อยละ 95.26 2. ผลการถอดรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนที่เป็นต้นแบบ พบว่าผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นว่าสภาพปัญหาของโรงเรียนที่สำคัญ คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/องค์การบริหารส่วนตำบล และครูไม่ครบชั้นและสอนไม่ตรงกับ

สาขาวิชาที่จบ และตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพทางการศึกษาที่มีปัญหาคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเนื่องจากโรงเรียนมีนักเรียนน้อยจึงส่งผลต่อการประเมินคุณภาพโรงเรียน

ปรัชญา มั่นทน (2558) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสรุปไว้ว่า 1. สภาพการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 4 ด้านพบว่าการดำเนินการโดยรวมเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ทำงานในรูปคณะกรรมการการสร้างความสัมพันธ์ความรักความเอื้ออาทรต่อกันและความเข้าใจอันดีระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน การสร้างความตระหนักให้ชุมชนเห็นว่าทุกคนทำเพื่อลูกหลานมุ่งพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่วนปัญหาการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุม พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร ทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณตามรายหัวนักเรียนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนครูและบุคลากรมีจำนวนจำกัดแต่มีภาระงานมากทำให้ครูคนหนึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน บางกิจกรรมขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับติดตาม และปัญหาการประกันคุณภาพภายในมาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. รูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ (1) ด้านการวางแผน โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามและประเมินผลโดยเน้นการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของชุมชนแบบ M-SPA+บวร คือการแสวงหา Money และ Material ด้วยการระดมพละกำลัง Strength และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างจริงจัง Participation ด้วยความมีอิสระและความเต็มใจ Autonomy ของบ้าน, วัดและโรงเรียน (2) ด้านการจัดองค์การ โดยการจัดโครงสร้างองค์การ การประสานงาน และการจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผล โดยใช้ทั้งแบบแนวตั้งและแนวนอน (3) ด้านการอำนวยการ โดยใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และการสร้างและพัฒนาทีมงาน และการบริหารความขัดแย้ง โดยเน้นแบบการสื่อสารสองทางและใช้แนวทางWin and Win ในการแก้ไขปัญหา (4) ด้านการควบคุม การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดระบบประกันคุณภาพ และการติดตามประเมินผล โดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชน และการจัดเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ SBN : Share Bar and Network 3. ผลการนำเสนอรูปแบบ จากการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการประเมินระดับความเห็นด้วยกับรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนจะขาดชุมชนไม่ได้ ชุมชนต้องใกล้ชิดกับครูและนักเรียน เพื่อพัฒนาการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นบุตรหลานของตนเอง

นพพล โพธิ์เงิน (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียนให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. หลักอธิปไตย 3 ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการมอบหมายให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของครูด้วยกันเอง มีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. หลักพรหมวิหาร ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำแนะนำ ชี้แจง เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น การส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้เชิญชวนแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการหรือทำงานวิจัย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง และสามารถสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่คณะในโรงเรียนได้

3. หลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากมาก เพราะมีบุคลากรน้อย จึงต้องมีการปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์การยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจำต้องมีหลักอิทธิบาทในการทำงาน มีการส่งให้ไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่ง หรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสมได้

4. หลักศีล 5 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร ตลอดจนถึงการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของบุคลากร ความพึงพอใจเมื่อผลงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ การประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิดเป็นครั้งแรก ไม่ซ้ำเติมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในหน้าที่การงาน กฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม การประชุมคณะกรรมเพื่อพิจารณา ก่อนมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการสอบสวนให้รู้ถึงข้อเท็จจริงของสาเหตุและสถานการณ์ที่มีการกระทำผิดอย่างรอบคอบก่อนการลงโทษได้

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหลาย ๆ ท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D : Research and Development) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก
3.2 วิธีดำเนินการวิจัย
3.3 ขั้นตอนดำเนินงาน
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 การนำเสนอข้อมูล

## 3.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 19 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดประสบการณ์เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

## 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

**ตารางที่ 3.1 วิธีดำเนินการวิจัย**

| วัตถุประสงค์ | กิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย | หลักฐาน | ผลที่ได้ |
|---|---|---|---|---|
| 1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | ศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ SWOT | ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน | แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงาน ประจำปี รายงานประเมินตนเอง โครงการ กิจกรรม และเอกสาร หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง | 1.ทราบผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน การบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา<br>2.ทราบปัจจัยเพื่อนำมาหารูปแบบทางเลือก |
| 2. เพื่อหารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | นำรูปแบบทางเลือกมายืนยันโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้เชี่ยวชาญ | ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ได้แก่กลุ่มบริหาร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติ ดังนี้<br>(1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ<br>(2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี | เอกสารการบันทึกการสนทนากลุ่ม | รูปแบบทางเลือกที่ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ |
| 3. เพื่อทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | นำรูปแบบทางเลือกไปทำการทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย | นักเรียน โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | รูปแบบการทดลอง | ผลการทดลอง |

**ตารางที่ 3.1 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)**

| วัตถุประสงค์ | กิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย | หลักฐาน | ผลที่ได้ |
|---|---|---|---|---|
| 4. เพื่อประเมิน และพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | การประเมินผลและพัฒนารูปแบบ | นักเรียน และผู้บริหาร ครู โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา | แบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบ | ผลประเมินผล และพัฒนารูปแบบ |

**ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย Research : R1** ในขั้นตอนนี้เป็นการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารงานวิจัยเกี่ยวข้อง เช่น เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวง เช่น แผนพัฒนา แผนปฏิบัติงานประจำปี รายงานประเมินตนเอง โครงการ กิจกรรม และเอกสารหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. สังเกต สำรวจ และสัมภาษณ์ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (SWOT) เพื่อให้ทราบปัจจัย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรค จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาสร้างรูปแบบทางเลือก

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สำรวจ ข้อมูลพื้นฐาน กรอบการศึกษาเอกสาร กรอบการสังเกต กรอบการสัมภาษณ์ และบันทึกการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (SWOT)

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และโครงสร้างของคำถามว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา Development : D1**

ในขั้นตอนนี้เป็นการยืนยันการออกแบบการพัฒนา เป็นการนำเสนอผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีการ สนทนากลุ่ม (Focus Group Research) เพื่อยืนยันออกแบบการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบและเข้าใจดีในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

5. การกำหนด แนวทางการพัฒนา

**การสนทนากลุ่ม (Focus Group Research)** เพื่อกำหนดรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่รับผิดชอบและเข้าใจดีในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ซึ่งมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สร้างแบบสรุปข้อมูลศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อยันยันรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากร ครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**1. การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม**

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักการเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีภูมิหลังคล้ายคลึงกันในการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงาน โดยตรง

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ได้แก่ กลุ่มบริหาร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษาและ/หรือ (2) มีประสบการณ์ทำงานด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 3 ปี ผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ผู้เชี่ยวชาญ 6 คน ซึ่งจำแนกตามความเชี่ยวชาญ

**ตารางที่ 3.2 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม**

| ผู้เชี่ยวชาญ | ด้านผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้ | ด้านผู้บริหารการศึกษา | ด้านครูผู้ปฏิบัติการ |
|---|---|---|---|
| คนที่ 1 | / | | |
| คนที่ 2 | / | | |
| คนที่ 3 | | / | |
| คนที่ 4 | | / | |
| คนที่ 5 | | | / |
| คนที่ 6 | | | / |

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม**

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้คือ

2.1 ได้แก่ ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) จำนวน 1 คน คือ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note–Taker) จำนวน 2 คนคือว่าที่ร้อยตรีกฤตยชญ์ ต่อมใจและนายธีรภัทร์ จำเนียร และผู้บริการทั่วไปจำนวน 1 คน คือ นางสาวเอมนิการ์ น้อยจั่น รวม 4 คน

2.2 แนวทางการสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษา วิเคราะห์สภาพทั่วไป เป็นกรอบในการกำหนดโครงสร้างแนวคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างกรอบการสนทนากลุ่ม ตามโครงสร้างแนวคำถามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยคำถามหลัก และคำถามขยายที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ของกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 นำกรอบการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาผลัก และอาจารย์ที่ปรึกษารอง พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถามหลักรวมถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ของคำถามขยาย

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขกรอบการสนทนากลุ่มตามข้อเสนอแนะจนสมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปใช้จริง

**3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** เป็นการหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำเครื่องมือคือกรอบการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และโครงสร้างของคำถามการสนทนากลุ่มทั้งข้อคำถามการสนทนากลุ่มหลัก และข้อคำถามการสนทนากลุ่มขยายว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

4.1 การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการขอเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพร้อมทั้งติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่บุคลากรผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อขออนุญาตบุคคลดังกล่าว

4.1.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามได้แก่ สมุดบันทึก เทปบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป ของที่ระลึกและคู่มือการสนทนากลุ่ม

4.1.3 ซักซ้อมทำความเข้าใจในหลักการ วิธีการและขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึกการสนทนาและผู้บริการทั่วไปมีความพร้อมในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอยู่ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษา

**5. การดำเนินการสนทนากลุ่ม**

5.1.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จะใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อมก่อนผู้เข้าร่วมสนทนาจะเดินทางมาถึง

5.1.2 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีเมื่อผู้เข้าร่วมสนทนาเดินทางมาถึงโดยผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดสนทนาทุกคนพยายามพูดคุยและซักถามอย่างเป็นมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีก่อนเริ่มต้นสนทนา

5.1.3 เมื่อสนทนาเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยแสดงความขอบคุณ ผู้ร่วมสนทนาทุกคน และดูแลอำนวยความสะดวกจนผู้ร่วมสนทนาเดินทางกลับ

**6. วิเคราะห์ข้อมูล**

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยดำเนินการทันทีที่การสนทนาสิ้นสุดลง โดยสรุปจากความคิดเห็นของผู้ดำเนินการสนทนา ผู้จดบันทึก ผู้บริการทั่วไป และจากการสังเกตของผู้วิจัยเพื่อการตรวจสอบข้อมูลและพัฒนากรอบประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

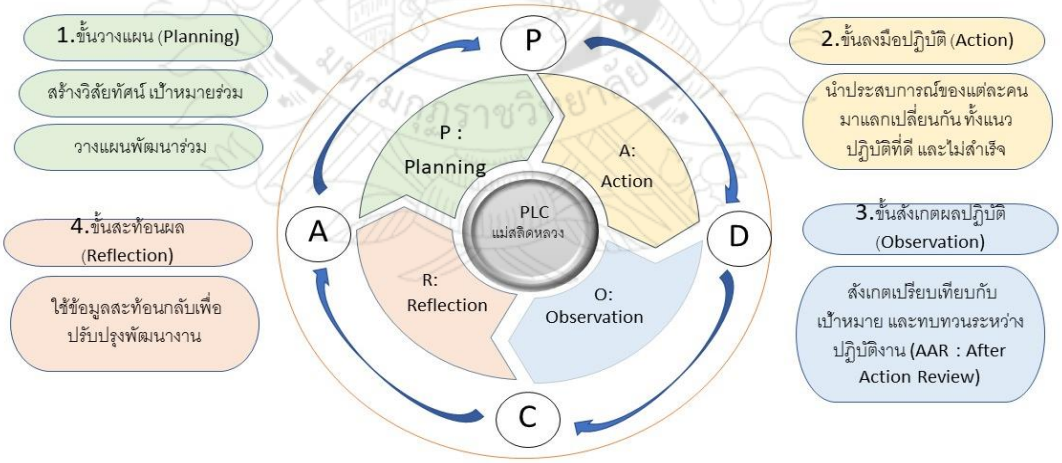
6.2 การเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อย่างละเอียด

ในการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธีการถอดรายละเอียดจากเทปบันทึกการสนทนากลุ่มโดยตรวจสอบกับบันทึกการสนทนาที่ผู้จดบันทึกได้จดไว้ ซึ่งการถอดเทปจะถอดรายละเอียดทุกคำพูด และบรรยากาศในการสนทนาลงไปด้วย ทั้งนี้เพื่อใช้ประกอบในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

6.3 วิธีการวิเคราะห์

เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารบันทึกการสนทนาของผู้จดบันทึก และเอกสารจากการถอดเทปโดยสรุปใจความจากเอกสารความถี่ของคำและเนื้อหาที่สนใจซึ่งคำนึงถึงสถานการณ์ของสนทนากลุ่ม

**รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**




ภาพที่ 3.1 รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

## 3.3 ขั้นตอนดำเนินงาน

จากแผนภาพ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักหลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วย การดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ PDCA และมีการขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ PLC 4 ขั้นตอนคือ PAOD ประกอบด้วยขั้นการวางแผน (P) ขั้นการลงมือปฏิบัติ (A) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยขั้นการ สังเกตผลการปฏิบัติ (O) และขึ้นการสะท้อนผล (R) มีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน
2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ
3. ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review)
4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

**ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (นำไปใช้จริงและประเมินผลการใช้) Research : R2**

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ไปใช้ในสถานการณ์จริงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำรูปแบบที่ได้จาการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 ไปขออนุญาต และแนะนำแก่ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ ก่อนการใช้รูปแบบ
2. นำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยมีวิธีการปฏิบัติ ดังนี้คือ
   - จัดทำเอกสารลำดับขั้นตอน
   - ดำเนินการตามขั้นตอน

**ขั้นตอนที่ 4 การประเมิน Development : D2**

ในขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาปรับปรุงผลการประเมินการใช้รูปแบบ โดยการ นำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประเมินผลการใช้ และนำแบบประเมินความพึงพอใจ ไปประเมินผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ การประเมินผลการใช้รูปแบบ โดย

1. นำเครื่องมือไปประเมินด้านกระบวนการแก่ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ
2. นำแบบประเมินความพึงพอใจ ไปประเมินแก่ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ

**การประเมินผลการดำเนินงาน** โดยวิธีการดังนี้

เมื่อนำรูปแบบ โดยการ นำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ไปใช้ในสถานการณ์จริงกับกลุ่มเป้าหมาย ได้ทำการประเมินผลการใช้กระบวนการรูปแบบ และนำแบบประเมินความพึงพอใจ ไปประเมินผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

1. รายงานผลการประเมินภายในของโรงเรียนผู้รับผิดชอบคณะกรรมการประเมินภายในโรงเรียน

2. รายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ งานวัดและประเมินผล

3. ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ผู้รับผิดชอบ ผู้วิจัย การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

**แหล่งข้อมูล**

ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 19 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดประสบการณ์ใช้เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

**วิธีการดำเนินการ**

1. หลังจากการนำรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ไปใช้ในสถานการณ์จริงกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

2. นำแบบประเมินมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบประเมินความพึงพอใจของการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจของ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของความพึงพอใจในการดำเนินงานการนิเทศภายใน

2. กำหนดให้เป็นแบบประเมินความคิดเห็น /ความพึงพอใจที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ

1 หมายถึง มีความคิดเห็น /ความพึงพอใจน้อยที่สุด

2 หมายถึง มีความคิดเห็น /ความพึงพอใจน้อย

3 หมายถึง มีความคิดเห็น /ความพึงพอใจปานกลาง

4 หมายถึง มีความคิดเห็น /ความพึงพอใจมาก

5 หมายถึง มีความคิดเห็น /ความพึงพอใจมากที่สุด

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยกำหนดประเด็นที่จะสอบถาม แล้วเขียนเป็นข้อคำถาม โดยตั้งประเด็นในการประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

4. นำแบบประเมินฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบด้านภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะประเมิน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วทำการคัดเลือกข้อที่มีความสอดคล้อง

5. จัดทำแบบประเมินความคิดเห็นก่อนและหลังการใช้รูปแบบ รวมทั้งแบบประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาจากแบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่กำหนดค่าออกมาเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับความพึงพอใจ แต่ละช่วง คะแนนและความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 119 - 120) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจมากที่สุด

3.51 -4.50 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็น /พึงพอใจน้อยที่สุด

## 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 105)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

$N$ แทน จำนวนคนในกลุ่ม

1.2 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104)

$$P = \frac{fx100}{N}$$

เมื่อ $P$ แทน ร้อยละ

$f$ แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

$N$ แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีข้อมูลไม่ได้มีการแจกแจงความถี่สามารถหาได้จากสูตร

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

เมื่อ **S.D.** คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$x$ คือ ข้อมูล ( ตัวที่ 1,2,3...,n)

$\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$n$ คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.4 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item Objective Congruence) ปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม วรรณี แกมเกตุ (2555, หน้า 219 - 235) ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงเนื้อหา/นิยาม/จุดประสงค์

จากนั้นนำคะแนนผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ $IOC$ แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
$N$ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

1.4. สถิติวิเคราะห์ T-Dependent pair sampling

1.4.1 ศึกษากลุ่มเดียววัดสองครั้ง (One-Group Pretest-Posttest Design)

$$T_1 \times T_2$$

เมื่อ $T_1$ คือ ค่าของตัวแปรตามที่วัดก่อนการทดลอง
X คือ สิ่งทดลอง นวัตกรรม
$T_2$ คือ ค่าของตัวแปรตามที่วัดหลังจากการทดลอง

1.4.1 ทดสอบค่าที (T - Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบ คำนวณโดยใช้กลุ่มเป้าหมายมีความสัมพันธ์กัน (T - Test Dependent) โดยใช้สูตรดังนี้ (Ferguson, 1976, p.167)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n\sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

เมื่อ t หมายถึง ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบค่าวิกฤต เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
D หมายถึง ผลต่างระหว่างคู่คะแนน
n หมายถึง กลุ่มเป้าหมายหรือจำนวนคู่คะแนน

## 3.6 การนำเสนอข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบบบรรยายพรรณนาขยายความตามแนวคิดและข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ การนำเสนอรายงานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยได้ทำเป็นบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยต่อไป

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา เป็นรูปแบบวิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

4.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

4.3 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

4.4 ผลการประเมิน และพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

## 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

### 4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (2562-2564) หลักสูตรสถานศึกษา (2563) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (2563 - 2565) แผนปฏิบัติการประจำปี (2562-2564) และรายงานการประเมินคุณภาพภายนอก : ผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID –19 ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (2563) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาพบว่า

1. โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยามีปริมาณนักเรียนจำนวนมาก ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนควรชี้แนะข้อปฏิบัติและสอดแทรกให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ รวมถึงด้านระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมตามวัฒนธรรม ประเพณีโรงเรียนส่งเสริมและปลูกจิตสานึกความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียนเพื่อฝึกความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำและผู้ตามการยอมรับความคิดเห็น

2. กำหนดแผนพัฒนาครูยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาสถานศึกษาให้ครบถ้วนทั้งด้านความรู้ตามหลักสูตร ด้านทักษะชีวิต และด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะด้านระเบียบวินัย ช่วยให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นชุมชนเข้าใจการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนมากยิ่งขึ้นและคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นมากยิ่งขึ้นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

**4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์**

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตากปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 19 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดประสบการณ์เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ระหว่างวันที่ 5-25 มิถุนายน 2566 ณ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวง ซึ่งมีหัวข้อกรอบการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้การสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างหรือไม่มีการสร้างข้อคำถามที่ต้องการจะเก็บข้อมูลไว้ก่อนหน้า แต่จัดทำไว้เพียงเป็นประเด็นหรือแนวข้อคำถามอย่างคร่าว ๆ ไว้เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ใช้เป็นแนวทางในการพูดคุยหรือซักถามกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคนอาจจะได้รับข้อคำถามในลักษณะที่มีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน แต่ทุกคำถามก็ยังคงจะต้องอยู่ภายใต้ประเด็นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูล และผู้สัมภาษณ์จะเป็นผู้ทำหน้าที่จดบันทึกคำตอบทั้งหมดของผู้ถูกสัมภาษณ์ลงในแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองหรือใช้เครื่องบันทึกเสียงช่วย ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

**1. โรงเรียนได้จัดให้มีการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning)**

ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า ในด้านการวางแผนนี้โรงเรียนยังไม่ได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาที่ชัดเจน โรงเรียนมีการหลัก PLC มาแก้ปัญหาบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชามีการการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วม นอกจากนี้ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมจัดอบรมให้ความรู้ในวิชาที่สอนไม่ตรงสาขาโดยเชิญวิทยากรภายนอก และครูที่มีจบตรงสาขาและครูที่มีประสบการณ์มาร่วมเป็นวิทยากร ครูผู้สอนทุกมีการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดตามหลักสูตรที่ชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน แต่ครูยังขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการวัดผลประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่งหลักฐานที่ปรากฏชัดเจน เช่น ครูได้จัดทำแผนการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ได้กำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดตามหลักสูตรอย่างชัดเจน หรือแม้นว่ามีการจัดทำแผนบูรณาการ หรือแผนการสอนในวิชาที่ไม่ถนัดเมื่อถึงเวลาสอนก็ไม่ได้สอนจามแผนเพราะความไม่ถนัดในวิชานั้น ๆ ผู้บริหารจึงต้องเร่งดำเนินการมอบหมายให้มีครูผู้สอนที่จบตรงสาขาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการนำกระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนการสอนร่วม หรือร่วมเป็นพี่เลี้ยงขณะทำการสอน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

*“...โรงเรียนมีการหลัก PLC มาแก้ปัญหาบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชามีการการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วม...”* (สัมภาษณ์, 5 มิถุนายน 2566)

*“...โรงเรียนได้มีการส่งเสริมจัดอบรมให้ความรู้ในวิชาที่สอนไม่ตรงสาขาโดยเชิญวิทยากรภายนอก และครูที่มีจบตรงสาขาและครูที่มีประสบการณ์มาร่วมเป็นวิทยากร...”* (สัมภาษณ์, 5 มิถุนายน 2566)

*“...การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมที่ชัดเจนมีความสำคัญมากในการวางแผน...”* (สัมภาษณ์, 5 มิถุนายน 2566)

*“...โรงเรียนของเรายังขาดการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วมที่ชัดเจนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง...”* (สัมภาษณ์, 7 มิถุนายน 2566)

*“...ในเรื่องข้อมูลสารสนเทศของการจัดทำแผน โรงเรียนยังไม่ได้สำรวจและจัดทำเป็นระบบที่ชัดเจนเพื่อให้ครูที่สอนไม่ตรงสาขาได้นำไปใช้ได้...”* (สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน 2566)

*“...แผนการจัดการเรียนรู้ของครูทุกแผนยังขาดกิจกรรมแบบบูรณาการชัดเจน ครูส่วนใหญ่ยังเขียนแผนการสอนเน้นในวิชาที่ตัวเองถนัด และยังขาดการประเมินผลที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2566)

**2. โรงเรียนมีการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A: Action) ในการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ**

ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า ในด้านการใช้หลัก PLC มาแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ในขั้นตอนการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A: Action) เป็นขั้นตอนที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยโรงเรียนยังไม่เคยมีความชัดเจนในการจัดกิจกรรมประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการจัดกิจกรรม PLC หรือการประชุมเปิด-ปิดภาคเรียนในแต่ละครั้ง และยังขาดการกำชับให้ครูนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งจะทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้วางไว้เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ยังขาดการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ เช่นห้องสมุด และห้องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าไปค้นคว้าเพิ่มเติมและโรงเรียนยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

*“...การดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A: Action) เป็นขั้นตอนที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง...”* (สัมภาษณ์, 20 มิถุนายน 2566)

*“...โรงเรียนยังไม่เคยมีความชัดเจนในการจัดกิจกรรมประชุมชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเกี่ยวกับการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ในการจัดกิจกรรม PLC หรือการประชุมเปิด-ปิดภาคเรียนในแต่ละครั้ง...”* (สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2566)

*“...รายวิชาหลักที่นักเรียนได้เรียนรู้ เช่นวิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ครูยังไม่ได้มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2566)

*“...ครูยังขาดการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ เช่นห้องสมุด และห้องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าไปค้นคว้าเพิ่มเติมได้ แต่ในขณะนี้หนังสือ ตำราในการค้นคว้านักเรียนยังไม่เพียงพอ อีกทั้งผู้บริหารยังได้ไม่ได้มอบหมายให้ครูท่านใดรับผิดชอบอย่างชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 21 มิถุนายน 2566)

*“...โรงเรียนยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2566)

**3. โรงเรียนมีการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่**

ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า ในด้านการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงานโรงเรียนยังไม่ได้จัดทำแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศติดตามและตรวจสอบการเรียนการสอนของครูในทุกสิ้นภาคเรียน หรือสิ้นปีการศึกษาที่ชัดเจน และผู้บริหารไม่ได้ร่วมกับครู ในการปรึกษาหารือ ประเมินผล การจัดการเรียนรู้ของครูด้วยเครื่องมีที่หลากหลายอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูมีความเห็นตรงกันว่าในการนิเทศ ติดตามตรวจสอบ การการจัดการเรียนรู้ ไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในส่วนวิธีการและเครื่องมือในการนิเทศ ติดตามนั้นโรงเรียนยังมีไม่หลากหลาย ซึ่งโรงเรียนยังต้องปรับปรุงในด้านนี้ และการรายงานผลการจัดการเรียนรู้ยังไม่มีการสรุปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเมื่อสิ้นภาคเรียน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

*“...การติดตามและตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูจากการสังเกตครูในการจัดการเรียนการสอนจะเห็นว่าครูยังต้องมีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในวิชาที่สอนไม่ตรงสาขา...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

*“...ในส่วนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่หลายอย่างชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2565)

*“...ไม่มีแผนการนิเทศไว้ชัดเจน บางครั้งครูก็ไม่สามารถทำตามแผนการสอนที่กำหนดตามเป้าหมายการจัดการเรียนรู้...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

*“... ยอมรับว่าที่ผ่านมาโรงเรียนยังต้องปรับปรุง และในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ทำให้รู้ว่าโรงเรียนยังขาดการดำเนินงานเกี่ยวกับการนิเทศกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

*“...เท่าที่ผ่านมายังไม่ได้มีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2565)

*“...การรายงานผลการจัดการเรียนรู้ยังไม่มีการสรุปตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเมื่อสิ้นภาคเรียน...”* (สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2565)

**4. โรงเรียนมีการสะท้อนผล (R : Reflection) ให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงาน**

ผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า โรงเรียนไม่ได้นำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการสรุปโครงการมาวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนา/ปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนา ผู้บริหารไม่ได้จัดให้มีการประชุมครูและระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนการบริหารจัดการเรียนรู้ตลอดจนไม่ได้ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา/ปรับปรุง ในการประชุมผู้ปกครองนักเรียน และโรงเรียนไม่ได้นำการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มาบรรจุในแผนปฏิบัติการของโรงเรียนที่ชัดเจน และครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้ง ยังไม่ได้หาวิธีการแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงาน องค์กร ชุมชน ท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมในการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนหรือโดยการมีส่วนร่วมกับชุมชน หรือองค์กรท้องถิ่นหรือหน่วยงานเครือข่ายวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนได้มีมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบการวิจัยดังนี้

*“...โรงเรียนไม่ได้นำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการสรุปโครงการมาวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนา/ปรับปรุง ด้านการจัดการเรียนการสอนและการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาที่ชัดเจน...”* (สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2566)

*“...ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนรู้...”* (สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2566)

*“...ในส่วนของชุมชนไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม และพัฒนา หรือวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญมาช่วยโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนเท่าที่ควร...”* (สัมภาษณ์, 25 มิถุนายน 2566)

**4.1.3 ผลจากการวิเคราะห์สภาพจริง (SWOT Analysis)**

พบว่าปัจจัยที่เป็น จุดแข็งและโอกาสของการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยามีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็น

ระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA มีการประชุมแบบมีส่วนร่วม ประชุมเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในภาพรวมที่ชัดเจน มีการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ที่สอดคล้องกับผลการจัดการศึกษา สภาพปัญหา ความต้องการพัฒนาและนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา

พบว่า จุดอ่อนและอุปสรรคของการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ขาดการบูรณาการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มงานได้มีส่วนเกี่ยวข้อง และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้เกิดความชัดเจน เพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรสถานศึกษา ทำให้การนำกลยุทธ์ด้านนี้ไปใช้ไม่เป็นระบบ

2. โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาควรเพิ่มการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความ เข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

3. การจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของครู พบว่าครูผู้สอนยังขาดความรู้ ขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ และขาดการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาที่ไม่ถนัด

4. การวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียนยังไม่เป็นระบบ เช่นการชี้แจงหลักสูตร ครูการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ และไม่ได้นำแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่มาใช้จริงเนื่องจากครูขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้แหล่งเรียนรู้แต่ละประเภท การจัดหาและผลิตสื่อ อุปกรณ์การจัดทำแบบทดสอบ เครื่องมือประเมินผลแบบรายงาน เป็นต้น

5. การกำหนดมาตราการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ยังไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สถานการณ์ หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และอื่น ๆ

6. การจัดระบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่สอนไม่ตรงสาขา ยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมาตราฐานการศึกษา

7. การจัดระบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน การรายงานและการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ยังไม่มีความต่อเนื่อง

**ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์หากลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT**

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|
| มีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA มีการประชุมเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในภาพรวมที่ชัดเจน มีการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษา | โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาควรเพิ่มการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความ เข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. สถานศึกษามีภาคีเครือข่าย จากหน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือ และให้การสนับสนุนการศึกษา<br>2. สถานศึกษา ได้รับความยอมรับจากผู้ปกครอง<br>3. สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้และสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น | 1. การสื่อเทคโนโลยี ที่เข้าถึงได้ง่าย ทำให้ดึงดูดความสนใจของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน<br>2. ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน<br>3. ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ บนพื้นที่สูง อยู่ห่างไกล ทำให้อยากต่อการติดต่อประสานงาน<br>4. มีงบประมาณจำกัดต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น การศึกษาแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น |

จากตารางที่ 4.1 การหากลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์ SWOT ได้กลยุทธ์มา 4 ด้าน ดังนี้

**1. กลยุทธ์ SO** (เป็นการนำเอาโอกาสมาใช้กับจุดแข็งของโรงเรียน)

1.1 เชิญหน่วยงานภายนอกมาเป็นวิทยากรให้ความรู้ และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.2 สร้างเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อให้มีส่วนร่วม ในกระบวนติดตามการช่วยเหลือนักเรียน และการจัดการเรียนการสอน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย ระหว่าง โรงเรียน ชุมชน วัด หน่วยงานราชการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

**2. กลยุทธ์ WO** (เป็นการนำโอกาสที่มีมาช่วยปิดจุดอ่อนของโรงเรียน)

2.1 กำหนดนโยบาย ในกระบวนการบริหาร และการจัดการเรียนรู้สถานศึกษโดยบูรณาการใช้กระบวนการ P D C A แบบมีส่วนร่วม อย่างจริงจังและให้มีความต่อเนื่อง

2.2 กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และมาตราต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2.3 จัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของครูโดยการเพิ่มทักษะการจัดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมวินัย

2.4 วางแผน และ เตรียมการจัดการเรียนรู้ ในระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียน ทำให้เป็นระบบ เช่นการชี้แจงหลักสูตร การพัฒนาครูด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่นำแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการเรียนการสอน การจัดหา และผลิตสื่อ อุปกรณ์ การจัดทำแบบทดสอบ เครื่องมือประเมินผล แบบรายงาน เป็นต้น

2.5 กำหนดมาตรการ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้อง กับธรรมชาติผู้เรียน สถานการณ์ หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ และอื่น ๆ

2.6 จัดระบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือแก่ครู ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษา

2.7 จัดระบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน การรายงาน และการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่อง

3. **กลยุทธ์ ST** (เป็นการเอาจุดแข็งมากำจัดภัยคุกคาม)

3.1 ครูให้ความตระหนัก ถึงคุณ และโทษ ของการใช้การสื่อเทคโนโลยี สื่อโซเชียล แก่นักเรียนและประยุกต์สอดแทรกการใช้สื่อมาช่วยในการจัดการเรียนสอน

3.2 ลดภาระงานครูให้น้อยลง โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

3.3 สร้างเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน วางแผนในช่องทางการติดต่อประสานงาน

3.4 วางแผนใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำโครงการกิจกรรม เพื่อขอเบิกงบประมาณไว้ล่วงหน้าเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. **กลยุทธ์ WT** (ลดความเสี่ยง)

4.1 ครูประยุกต์สอดแทรกการใช้สื่อมาช่วยในการจัดการเรียนสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดวินัยในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

4.2 4.3 สอบถามความเป็นไปได้ และวางแผนในช่องทางการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองที่อยู่ห่างไกลสถานศึกษา

4.4 จัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อวางแผนในการใช้การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

**สรุปผลการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ปัจจัย**

จากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา พบว่า มีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังขาดปัจจัยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

และปัจจัยการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของครูโดยการเพิ่มทักษะการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ไม่ถนัด

## 4.2 ผลการสร้างรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ในการสนทนากลุ่ม เมื่อวันศุกร์ที่ 15 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2566 เวลา 10.00น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนถนอมราษฎ์บำรุง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มละ 2 คน ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร 2 คน กลุ่มครูและบุคลากร 2 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2 คน รวมทั้งหมด 6 คน เพื่อร่วมยืนยันรูปแบบทางเลือก และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจน ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตามประเด็นคำถามในคู่มือการจัดสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่ามีแนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ดังนี้

**4.2.1 จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเกี่ยวกับงานวิจัยชิ้นนี้**

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า เห็นด้วยกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

*“...เห็นด้วยกับงานวิจัยชิ้นนี้เพราะเป็นการช่วยเหลือครูนการจัดการเรียนการสอนในสาขาที่ขาดแคลนและช่วยเหลือครูที่สอนไม่ตรงสาขา...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...เห็นด้วยกับงานวิจัยนี้ซึ่งการแก้ปัญหาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคือการใช้ผู้เชี่ยวชาญ เช่นศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมสอนพื้นฐานให้กับครูที่สอนไม่ตรงสาขา...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...เห็นด้วยกับงานวิจัยนี้เพราะปัญหาครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาเป็นประเด็นสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 จกจำนวนนักเรียน 50,000 คน มีครูราชการ 2,200 คน ครูอัตราจ้าง 2,800 คน ประกอบกับปัญหาการย้ายออกของครูในแต่ละปีประมาณ 800 คนที่เขียนย้ายและได้รับอนุมัติย้ายออกกลับภูมิลำเนาประมา 400 คนต่อปี ทำให้เกิดปัญหาครูที่คงมีอยู่สอนไม่ตรงสาขา*

*หรือความถนัด จึงเป็นประเด็นสำคัญซึ่งผู้อีกทั้งบริหารไม่สามารถเลือกครูที่รับเข้ามาบรรจุได้ตามความต้องการ..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*"...เห็นด้วยกับงานวิจัยชิ้นนี้ ทางแก้ปัญหาหนึ่งคือการยืมตัวแลกเปลี่ยนครูที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่ขาดแคลน..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

**4.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบทางเลือกการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ดังนี้**

**1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P: Planning)**

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลัก PLC ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของครู และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการเป้าหมาย วิสัยทัศน์ เพื่อให้ตามไปที่กำหนดไว้ ผู้วิจัย ขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

*"...ก่อนการวางแผนสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน ของครูว่ามีปัจจัยอะไรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จตามมา..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*"...ควรจัดเตรียมสื่อ แหล่งเรียนรู้ โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีให้พร้อมก่อนการวางแผน รวมทั้งการกระคุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนา..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*"...ให้มีการประชุมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันก่อนการวางแผน โดยแสวงหาครูแกนนำ หรือเครือข่ายวิชาการจากโรงเรียนอื่นเข้าร่วมในการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*"...เห็นด้วยกับวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผนแก้ปัญหา..."* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

**2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A: Action) ในการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ**

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลัก PLC ในการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A: Action) ควรมีการเปิดโอกาสให้ครู และผู้รู้มีการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

*“...เห็นด้วยกับการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ ของครูในโรงเรียน และครูในเครือข่ายวิชาการต่างโรงเรียน...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...เห็นด้วยกับการนำครูที่มีประสบการณ์ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...การนำเอาครูมืออาชีพมาแลกเปลี่ยนประสบการณีกันถือเป็นสิ่งที่ดี...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...การนำประสบการณ์ที่หลากหลายมาแลกเปลี่ยนกันเป็นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ดี หลายโรงเรียนใช้กระบวนการ PLC อย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหา...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

**3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงาน**

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลัก PLC และในกระบวนการการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงานเป็นประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

*“...การสังเกตการณ์ดำเนินงานเปรียบเทียบเป้าหมายการดำเนินงานด้วยการถอดบทเรียน AAR จะทำให้เห็นข้อปฏิบัติที่ดีแล้ว เห็นข้อบกพร่องในการดำเนินงาน และร่วมกันหาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน..”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...เห็นด้วยกับการถอดบทเรียนAAR โดยผู้บริหารจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานต่อไป...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

**4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนผล (R: Reflection) ให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงาน**

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลัก PLC กระบวนการสะท้อนผล (R: Reflection) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงาน ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างบทสนทนากลุ่มที่สำคัญประกอบการวิจัยดังนี้

*“...การสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นประเด็นสำคัญที่จะพัฒนาการดำเนินงานอย่างยั่งยืน* โดยเฉพาะการสะท้อนผลให้ตรงประเด็น และควรทำทุกระยะการดำเนินงาน...” (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...การสะท้อนผลให้ข้อมูลย้อนกลับการดำเนินงานควรให้ตรงประเด็นจุดประสงค์ และเป้าหมาย...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

*“...การสะท้อนกลับข้อมูลควรทำทุกระยะการดำเนินงาน...”* (สนทนากลุ่ม, 15 กรกฎาคม 2566)

**สรุปการยืนยันรูปแบบทางเลือกจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)**

จากการสังเคราะห์รูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2)ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

## 4.3 ผลการทดลองรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา มีการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ด้วยแนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 21 คน

**1. ขั้นวางแผน (Plan)**

1.1 กำหนดนโยบาย โดยทำความเข้าใจนโยบายตามแผน หลักสูตร รวมทั้งแนวดำเนินการตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาโดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนด

1.2 จัดตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์สภาพความพร้อมใน การพัฒนา ซึ่งอาจประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- ครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระ
- ผู้เกี่ยวข้องที่โรงเรียนพิจารณาตามความเหมาะสม

1.3 จัดทำแผนงานพัฒนา โดยมีคณะกรรมการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะเป็นผู้สำรวจ วิเคราะห์ ความพร้อม รวบรวมข้อมูลแล้วจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ด้วยแนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

1.4 สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรของโรงเรียน และชุมชน โรงเรียนดำเนินการตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ สร้างความเข้าใจกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียน และบุคลากรอื่น ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ด้วยแนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

1.5 ประชาสัมพันธ์โครงการโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ด้วยแนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA) เพื่อให้ครู อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจตรงกันเกิดความร่วมมือในการสนับสนุน ช่วยเหลือ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

**2. ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา (DO)**

โรงเรียนมีแนวทางการสร้างพัฒนาการดำเนินงานการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ด้วยแนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ได้ดังนี้

2.1 จัดตั้งคณะผู้รับผิดชอบตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการตามความพร้อมที่ได้ ดำเนินการสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล และจัดระบบสารสนเทศ

2.2 สร้างและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลัก PLC ตามสารสนเทศที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพจัดระบบการใช้ สำหรับผู้เรียน และผู้สนใจ

2.3 มีรูปแบบกระบวนการ PLC ดังนี้ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

**3. ขั้นตรวจสอบ ทบทวน กำกับติดตาม (CHECK)**

โรงเรียนกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการนิเทศ ติดตาม และประเมินการพัฒนา บุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในระหว่างการดำเนินการ มีการประเมินทบทวนปรับปรุง กระบวนการดำเนินการ ให้เกิดการบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ตามแผนหลักและแนวดำเนินการของโรงเรียนกำหนดไว้ตามบริบท ของโรงเรียนเอง มีการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือ ประเมินผลการดำเนินการ การสร้าง การพัฒนารวมทั้ง วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปผลการประเมิน

**4. ขั้นสรุปและรายงานผลการสร้างและพัฒนา (ACTION)**

การสรุปรายงาน การพัฒนาตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ควรรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และเสร็จสิ้นการดำเนินการ เพื่อสรุปเป็นรายงานนำเสนอให้ หน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับและผู้เกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดต่อไป

**ผลการทดลองปฏิบัติตามกระบวนการรูปแบบ**

การดำเนินงานรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้น จึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR: After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

## 4.4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

การประเมินความคิดเห็นของรูปแบบ โดยผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก ปีการศึกษา 2565 โดยได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 21 คนประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน ครูผู้สอน 19 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการจัดประสบการณ์เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**ตารางที่ 4.2 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning)**

| **ข้อ 1. การจัดตั้งคณะกรรมการ** | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง การจัดตั้งคณะกรรมการ | 21 | 4.24 | .625 | 20 | 8.327 | .001** |
| ก่อน การจัดตั้งคณะกรรมการ | 21 | 2.57 | .507 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.40** | **.566** | **20** | **8.327** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนน การจัดตั้งคณะกรรมการ ก่อนการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .507 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .625 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 8.327 ค่า p-value < 0.1** แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.3 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning)**

| **ข้อ 2. ด้านความรู้ความเข้าใจ** | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านความรู้ความเข้าใจ | 21 | 4.52 | .625 | 20 | 9.295 | .001** |
| ก่อน ด้านความรู้ความเข้าใจ | 21 | 2.81 | .507 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.66** | **.566** | **20** | **9.295** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของ ด้านความรู้ความเข้าใจ ก่อนการใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .507 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .625 คะแนน ผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 9.925 ค่า p-value < 0.1** แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.4 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา การกำหนด เป้าหมายวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning)**

| **ข้อ 3. ด้านเพื่อความร่วมมือ** | | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง | ด้านเพื่อความร่วมมือ | 21 | 4.52 | .602 | 20 | 12.584 | .001** |
| ก่อน | ด้านเพื่อความร่วมมือ | 21 | 2.90 | .539 | | | |
| | **รวม** | **21** | **3.71** | **.570** | **20** | **12.584** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านเพื่อความร่วมมือก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .539 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านเพื่อความร่วมมือ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .602 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 12.584 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.5 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| ข้อ 4. ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน | | N | $\bar{X}$ | S.D. | df | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง | ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน | 21 | 4.38 | .590 | 20 | 11.706 | .001** |
| ก่อน | ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน | 21 | 2.52 | .512 | | | |
| **รวม** | | **21** | **3.45** | **.551** | **20** | **11.706** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .512 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .590 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 11.706 ค่า p-value < 0.1** แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.6 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 5. ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ** | | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง | ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ | 21 | 4.43 | .507 | 20 | 13.373 | .001** |
| ก่อน | ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ | 21 | 2.48 | .512 | | | |
| | **รวม** | **21** | **3.45** | **.509** | **20** | **13.373** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .512 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .507 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 13.373 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.7 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 6. ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ** | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ | 21 | 4.52 | .602 | 20 | 7.249 | .001** |
| ก่อน ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ | 21 | 2.90 | .700 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.71** | **.651** | **20** | **7.249** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .700 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .602 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 7.249 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.8 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 7. ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน** | | **N** | $\bar{x}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง | ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน | 21 | 4.33 | .483 | 20 | 15.175 | .001** |
| ก่อน | ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน | 21 | 2.38 | .498 | | | |
| | **รวม** | **21** | **3.35** | **.490** | **20** | **15.175** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .498 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .483 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 15.175 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.9 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 7. ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม)** | N | $\bar{x}$ | S.D. | df | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม) | 21 | 4.33 | .483 | 20 | 15.175 | .001** |
| ก่อน ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม) | 21 | 2.38 | .498 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.35** | **.490** | **20** | **15.175** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม) ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .498 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา(นวัตกรรม) ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .483 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 15.175 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.10 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 8. ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม** | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม | **21** | **4.29** | **.561** | **20** | **9.316** | **.001**** |
| ก่อน ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม | **21** | **3.28** | **.590** | | | |
| **รวม** | **21** | **3.78** | **.575** | **20** | **9.316** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .590 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .561 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 9.316 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.11 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| ข้อ 9. ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน | N | $\bar{X}$ | S.D. | df | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 21 | 4.52 | .512 | 20 | 10.275 | .001** |
| ก่อน ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 21 | 3.00 | .447 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.45** | **.509** | **20** | **10.275** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน ก่อนใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .447 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .512 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 10.275 ค่า p-value $< 0.1$** แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.12 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action)**

| **ข้อ 10.ด้านผู้สังเกตุการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน** | **N** | $\bar{\chi}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน | 21 | 4.43 | .507 | 20 | 13.218 | .001** |
| ก่อน ด้านผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน | 21 | 2.95 | .498 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.69** | **.502** | **20** | **13..218** | **.001**** |

N=21

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านผู้สังเกตุการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .498 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านผู้สังเกตุการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .507 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 13.218 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.13 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (O : Observation)**

| **ข้อ 11. ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา** | **N** | $\bar{x}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา | 21 | 4.38 | .498 | 20 | 11.832 | .001** |
| ก่อน ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา | 21 | 2.38 | .498 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.69** | **.498** | **20** | **11.832** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .498 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .498 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 111.832 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.14 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (O : Observation)**

| **ข้อ 12. ด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง** | N | $\bar{x}$ | S.D. | df | t | p-value |
|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง ด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง | 21 | 4.38 | .590 | 20 | 10.734 | .001** |
| ก่อน ด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง | 21 | 2.52 | .512 | | | |
| **รวม** | **21** | **3.45** | **.551** | **20** | **10.734** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .512 คะแนน หลังการใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .590 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 10.734 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.15 แสดงระดับค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, จำนวนค่าอิสระ, ค่าทดสอบที, ค่าผลทดสอบสมมุติฐานประเมินความคิดเห็น ก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านการสะท้อนผล (R : Reflection)**

| **ข้อ 13. สะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน** | | **N** | $\bar{X}$ | **S.D.** | **df** | **t** | **p-value** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| หลัง | ด้านสะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน | 21 | 4.38 | .590 | 20 | 11.832 | .001** |
| ก่อน | ด้านสะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน | 21 | 2.52 | .512 | | | |
| | **รวม** | **21** | **3.69** | **.498** | **20** | **11.832** | **.001**** |

**N=21**

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านสะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ก่อนใช้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .512 คะแนน หลังการใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ด้านสะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .602 คะแนนผลต่างค่า t ระหว่างก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าสถิติ t เท่ากับ 11.832 ค่า p-value < 0.1**แสดงว่าหลังการทดลองคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการ มีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

**ตารางที่ 4.16 แสดงผลประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**

| รายการ | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ |
|---|---|---|---|
| 1. คำแนะนำในขั้นตอนการเรียนการสอนชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ | 4.00 | 0.00 | มาก |
| 2. กิจกรรมชัดเจน เร้าความสนใจ | 4.17 | .38 | มาก |
| 3. แต่ละขั้นตอน ชัดเจน เหมาะสม | 4.55 | .68 | มากที่สุด |
| 4. ความยาก ง่าย เหมาะสม | 4.25 | .86 | มาก |
| 5. กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้จริง | 3.83 | .57 | มาก |
| 6. เข้าใจง่าย | 4.00 | .95 | มาก |
| 7. ทุกขั้นตอนน่าสนใจ | 3.50 | .67 | มาก |
| 8. ผู้บริหาร บุคลากรครูพึงพอใจในวิธีการดำเนินงาน | 3.50 | .67 | มาก |
| 9. มีประโยชน์ต่อบุคลากรครู | 3.50 | .67 | มาก |
| 10. ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ | 4.33 | .49 | มาก |
| **ค่าเฉลี่ยรวม** | **3.96** | **0.60** | **มาก** |

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.96 (S.D.) เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพึงพอใจระดับมากที่สุด คือด้านแต่ละขั้นตอน ชัดเจน เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.55 (S.D.) เท่ากับ .68 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.33 (S.D.) เท่ากับ .49 ด้านความยาก ง่าย เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)เท่ากับ 4.25 (S.D.) เท่ากับ .86 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 3 ด้านได้แก่ ด้านทุกขั้นตอนน่าสนใจ ชวนติดตาม ด้านผู้บริหาร บุคลากรครูพึงพอใจในวิธีการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.50 (S.D.) เท่ากับ .67 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพปัจจุบันการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา 2) เพื่อสร้างรูปแบบ 3) เพื่อทดลองรูปแบบ และ 4) เพื่อประเมินผลรูปแบบ เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ กรอบการศึกษาเอกสาร กรอบการสัมภาษณ์ กรอบการสนทนากลุ่ม แบบประเมินกระบวนการรูปแบบ และแบบประเมินความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาเขียนสรุปแบบบรรยายพรรณนา

**ผลการวิจัยพบว่า :**

5.1.1 ผลจากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา พบว่า มีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังขาดปัจจัยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และปัจจัยการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของครูโดยการเพิ่มทักษะการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ไม่ถนัด

5.1.2 ผลจากการสังเคราะห์รูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการ

ตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

5.1.3 ผลทดลองการดำเนินงานรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

5.1.4 ผลการประเมินกระบวนการรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

ผลการประเมินความคิดเห็นก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มเป้าหมายต่อความคิดเห็นการดำเนินงานตามกระบวนการรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาในภาพรวมแต่ละด้านทั้งหมด 14 ด้าน 1. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .566 2. ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .566 3.ด้านเพื่อความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .570 4.ด้านสร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .551 5. ด้านร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .509 6. ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .651 7. ด้านค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.).490 8. ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา(นวัตกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.35

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .490 9. ด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .575 10. ด้านนำนวัตกรรมไปสู่การสอน มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .509 11. ด้านผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตการณ์สอน มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .502 12. ด้านสรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .498 13. ด้านอภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .551 14. ด้านสะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) .498 โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการตามลำดับ ค่าที่มากที่สุดคือด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.78 รองลงมามีสองด้าน 1. ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 2.ด้านเพื่อความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 เรียงตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา(นวัตกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.35 ตามลำดับ

และความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.96 (S.D.) เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพึงพอใจระดับมากที่สุด คือด้านแต่ละขั้นตอน ชัดเจน เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.55 (S.D.) เท่ากับ .68 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.33 (S.D.) เท่ากับ .49 ด้านความยาก ง่าย เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.25 (S.D.) เท่ากับ .86 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 3 ด้านได้แก่ ด้านทุกขั้นตอนน่าสนใจ ชวนติดตาม ด้านผู้บริหาร บุคลากรครูพึงพอใจในวิธีการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.50 (S.D.) เท่ากับ .67 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลจากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา พบว่า มีการบริหารและการจัดการในภาพรวมอย่างเป็นระบบด้วยวงจรคุณภาพ PDCA แต่ยังขาดปัจจัยการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขาดการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และปัจจัยการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมของครูโดยการเพิ่มทักษะการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ไม่ถนัด

สอดคล้องกับแนวคิดของ ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์ (2543, หน้า 174) เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้รูปแบบของการวิจัยและพัฒนา ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นการวิจัยที่มีจุดหมายเพื่อสร้างหรือค้นหาแนวคิด แนวทาง วิธีปฏิบัติหรือ สิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้เพื่อพัฒนา

กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์กร จุดหมายปลายทางที่คาดหวังจึงเป็นการมุ่งให้เกิด การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น แนวคิด พฤติกรรม วิธีปฏิบัติที่คาดว่าจะดีขึ้น จึงมักเกี่ยวข้องกับการทดลอง ตัวอย่างของงานวิจัยและพัฒนา เช่น การพัฒนาหลักสูตรการเรียน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยอาจจะอยู่ในรูปของหลักการ โครงสร้างและแนวทางของหลักสูตร ชุดฝึกอบรมครู สื่อและชุดการเรียน แนวทางการประเมินและ ระบบในการบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งเหล่านี้ได้มีการทดสอบด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อยืนยันประสิทธิภาพแล้ว จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการวิจัยและพัฒนา หมายถึงกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทสื่อวัสดุ อุปกรณ์ (Material) และผลิตภัณฑ์ประเภทวิธีการหรือกระบวนการ (Process) โดยดำเนินการทดสอบใน สภาพจริงและทำการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา กลุ่มคน หน่วยงานหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการจัดการเรียนรู้ของ ประเวศ เวชชะ (2561, หน้า 635) กล่าวว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย คำว่า การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และการบริหาร เมื่อนำคำสำคัญทั้ง 3 คำ รวมกัน หมายถึง การกระทำโดยการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของครูบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้และเกิด ผลลัพธ์ทางการเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ประเวศ เวชชะ (2561, หน้า 638-639) กล่าวว่า การบริหารการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญคือ 1) ทำให้การจัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีขั้นตอนการดำเนินการแบบเดียวกัน 2) ทำให้คนสามารถใช้ทรัพยากรในการจัดเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน 3) ทำให้คนในแต่ละกลุ่มสาระกลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถผนึกกำลังใจการสร้างความร่วมมือร่วมแบ่งปันองค์ประกอบความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างกันและกันได้ และ 4) ทำให้สถานศึกษามีระยะเวลาและงบประมาณในการจัดการเรียนรู้สามารถใช้ประโยชน์จากกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ ใช้ทรัพยากรอื่นร่วมกันได้

นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาปัจจัยในการสร้างรูปแบบทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับเอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553, หน้า 2) กล่าวว่าการวิเคราะห์ SWOT Analysis ใช้เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรต่าง ๆ ตลอดจนกระบวนการทำงานของธุรกิจในปัจจุบัน รวมทั้งสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ ในอนาคต ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง) สำหรับพัฒนาความสามารถในการแข่งขันเพื่อหาข้อได้เปรียบในตลาด ตลอดจนใช้ในแง่ของการบริหารเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการทำงาน หากในองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ไว้อยู่แล้ว เพื่อสร้างความสมบูรณ์ในการกำหนดกลยุทธ์มากขึ้น เป็นประโยชน์ในด้านการตลาดหรือการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ได้กลยุทธ์ไปใช้ในการแข่งขันหรือหาช่องทางอย่างอื่น หรือเพื่อสร้างความเป็นเลิศในองค์กร และใช้ประกอบในแผนธุรกิจหรือในแผนสถานศึกษา

สอดคล้องของงานวิจัยของวิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550, หน้า 17) ได้ศึกษาการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1. การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูใน ด้านการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ใน

ระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวที่มีสาเหตุการย้ายในด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงานและด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจพิจารณาได้จากสภาพพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่มีความยากลำบากในการเดินทางห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก ข้าราชการครูใช้เวลาอยู่ที่ทำงานมากกว่าบ้าน มีความสัมพันธ์สนิทสนมกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาสภาพความขาดแคลนครูทำให้ภาระงานที่ได้รับมีมาก การมีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องงาน ด้วยความตั้งใจให้คุณภาพการศึกษา ได้พัฒนาไม่น้อยกว่าสถานศึกษาอื่น ๆ สภาพของการแข่งขันกันทางผลสัมฤทธิ์การเรียน โดยเฉพาะระบบการสอบบรรจุแข่งขันที่เปิดกว้างให้ผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่หลากหลายเข้ามารับราชการครู ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัดรวมถึงสภาพการจัดการศึกษาแนวทาง หลักการสอน หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงให้ทันตามกระแสโลก ขนาดของสถานศึกษาที่ใหญ่เกินไป ก็ทำให้ภาระรับผิดชอบมาก สถานศึกษาน้อยไป สัดส่วนของสิทธิประโยชน์ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษที่ได้รับ ก็ได้น้อยกว่าที่อื่น เป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูเหนื่อยล้าในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ต้องการย้ายไปสถานที่ทำงานแห่งใหม่ที่คิดว่าดีกว่าเดิม ส่วนด้านผู้ร่วมงานที่มีสาเหตุการย้ายน้อย เพราะมีอายุที่ใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ทำงานไม่มาก ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานที่มีร่วมกันจึงมักไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังมีบางประเด็นไม่มีความสอดคล้องกันอาจเนื่องมาจากโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวง อยู่ในบริบทของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร ไกบบ้าน ประกอบกับมีความขาดแคลนครู มีไม่เพียงพอ และในส่วนที่สอดคล้องกันคือระบบการสอบบรรจุแข่งขัน ที่เปิดกว้างให้ผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่หลากหลายเข้ามารับราชการครู ทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความถนัดรวมถึงสภาพการจัดการศึกษาแนวทาง หลักการสอน หลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงให้ทันตามกระแสโลก ขนาดของสถานศึกษาที่ใหญ่เกินไป ก็ทำให้ภาระรับผิดชอบมาก

5.2.2 ผลจากการสังเคราะห์รูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

รูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยาเป็นผลมาจากผลจากการสังเคราะห์รูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับ สร ปิ่นอักษรสกุล (2560, หน้า 32 - 34) กล่าวไว้ว่า การสนทนากลุ่ม เป็นการศึกษาเพื่อนร่วมงาน และพนักงานในองค์กร และสามารถทำให้ผู้ที่เข้าร่วมสนทนาเปิดเผยความในใจของตนเองออกมามากที่สุด หากผู้ดำเนินการมีประสบการณ์และมีเทคนิคที่ดี นอกจากนั้นการสนทนากลุ่มยังเป็นวิธีหนึ่งที่ประหยัดเงิน และเวลา แต่ต้องมีการวางแผนเตรียมการอย่างเหมาะสม ระหว่างการสนทนา ผู้ดำเนินการจะเป็นผู้คอยจุดประเด็นการสนทนาตามที่ได้เตรียมการไว้แล้ว เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นด้วยตลอดเวลา และจะต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองก่อนการเริ่มสนทนาทุกครั้ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กรแก้ว จันทภาษา (2560, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การสัมภาษณ์ในรูปแบบหนึ่งที่รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้คอยจุดประเด็นการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 - 10 คน ซึ่งเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

อีกทั้งสอดคล้องกับ ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552, หน้า 125) กล่าวว่ารูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือ ตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้าง ที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบาย ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ อีกทั้งมาลี สืบกระแส (2552, หน้า 108-109) กล่าวว่ารูปแบบมีสองลักษณะคือรูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพ หรือ เขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือ แผนภูมิหรือรูปสามมิติ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนพพล โพธิ์เงิน (2560, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียนให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้ หลักอธิปไตย 3 ค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการมอบหมายให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของครูด้วยกันเอง มีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมีการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักพรหม

วิหาร ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมีการให้คำแนะนำ ชี้แจง เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น การส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้เชิญชวนแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้ว ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการหรือทำงานวิจัย การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด การกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง และสามารถสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่คณะ ในโรงเรียนได้ หลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษา ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กนั้น มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากมาย เพราะมีบุคลากรน้อย จึงต้องมีการปรับปรุงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์การยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจำต้องมีหลักอิทธิบาทในการทำงาน มีการส่งให้ไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตามความสามารถและความเหมาะสมได้ และหลักศีล 5 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ควรการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ แก่บุคลากร ตลอดจนถึงการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของบุคลากรความพึงพอใจเมื่อผลงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิดเป็นครั้งแรก ไม่ซ้ำเติมผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในหน้าที่การงาน กฎระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม การประชุมคณะกรรมเพื่อพิจารณา ก่อนมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการสอบสวนให้รู้ถึงข้อเท็จจริงของสาเหตุและสถานการณ์ที่มีการกระทำผิดอย่างรอบคอบก่อนการลงโทษได้

5.2.3 ผลทดลองการดำเนินงานรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ประกอบด้วยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (P) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (D) หลังจากนั้นจึงต่อด้วยการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (C) ว่าผลที่ได้นั้นเป็นไปตามแผนที่คิดไว้แค่ไหนและท้ายสุดนำผลที่ได้จากการประเมินไป ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงต่อตามความเหมาะสม (A) ในขั้นตอนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติการตามกระบวนการ PLC มีกระบวนการต่อไปนี้คือ 1) ขั้นวางแผน (Planning) สร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน และวางแผนพัฒนาร่วมกัน 2)ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ไม่สำเร็จ 3) ขั้นสังเกตผลปฏิบัติ (Observation) เป็นการสังเกตเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) 4) ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นการใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

สอดคล้องกับปรัชญา มั่นทน (2558, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสรุปไว้ว่า 1. สภาพการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กทั้ง 4 ด้านพบว่าการดำเนินการโดยรวมเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ทำงานในรูปคณะกรรมการการสร้างความสัมพันธ์ความรักความเอื้ออาทรต่อกันและความเข้าใจอันดีระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน การสร้างความตระหนักให้ชุมชนเห็นว่าทุกคนทำเพื่อลูกหลานมุ่งพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่วนปัญหาการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมทั้งด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุม พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร ทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณตามรายหัวนักเรียนไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาเกี่ยวกับจำนวนครูและบุคลากรมีจำนวนจำกัดแต่มีภาระงานมากทำให้ครูคนหนึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน บางกิจกรรมขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับติดตาม และปัญหาการประกันคุณภาพภายในมาตรฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. รูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ (1) ด้านการวางแผน โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามและประเมินผลโดยเน้นการมีส่วนร่วมคิดร่วมทำของชุมชนแบบ M-SPA+บวร คือการแสวงหา Money และ Material ด้วยการระดมพละกำลัง Strength และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างจริงจัง Participation ด้วยความมีอิสระและความเต็มใจ Autonomy ของบ้าน,วัดและโรงเรียน (2) ด้านการจัดองค์การ โดยการจัดโครงสร้างองค์การ การประสานงานและการจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผล โดยใช้ทั้งแบบแนวตั้งและแนวนอน (3) ด้านการอำนวยการ โดยใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และการสร้างและพัฒนาทีมงานและการบริหารความขัดแย้ง โดยเน้นแบบการสื่อสารสองทางและใช้แนวทาง Win and Win ในการแก้ไขปัญหา (4) ด้านการควบคุม การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดระบบประกันคุณภาพและการติดตามประเมินผล โดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชน และการจัดเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ SBN : Share Bar and Network 3. ผลการนำเสนอรูปแบบ จากการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการประเมินระดับความเห็นด้วยกับรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนจะขาดชุมชนไม่ได้ ชุมชนต้องใกล้ชิดกับครูและนักเรียน เพื่อพัฒนาการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นบุตรหลานของตนเอง

เนื่องจากว่าการดำเนินงานรูปแบบเน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาทำงานในรูปคณะกรรมการการสร้างความสัมพันธ์ความรักความเอื้ออาทรต่อกันและความเข้าใจอันดีระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน การสร้างความตระหนักให้ชุมชนเห็นว่าทุกคนทำเพื่อลูกหลานมุ่งพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งมีกระบวนการดำเนินงานประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ โดยการจัดโครงสร้างองค์การ การประสานงานและการจัดสรรทรัพยากร

และการติดตามประเมินผล มีการอำนวยการ มีการควบคุม การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในประเด็นที่ไม่สอดคล้องเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และกระบวนการดำเนินงานสอดคล้องกัน

5.2.4 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู ที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา มีค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มเป้าหมายต่อความคิดเห็นการดำเนินงานตามกระบวนการรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา มี 14 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเรียงลำดับดังนี้ โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อกระบวนการตามลำดับ ค่าที่มากที่สุดคือด้านออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.78 รองลงมามีสองด้าน 1. ด้านบอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 2.ด้านเพื่อความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.71 เรียงตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดด้านร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) 3.35 ตามลำดับสอดคล้องกับทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล (2558, หน้า 45-55) ผลการวิจัยพบว่า 1.แนวทางพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้ผลดังนี้ 2. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักแก่คณะครูในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการคัดกรองพฤติกรรมของนักเรียนที่เป็นปัญหา เพื่อเลือกพฤติกรรมเป้าหมายของการออกแบบการเรียนรู้ คณะกรรมการหาแนวทางร่วมกันหรือข้อตกลงร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ปกครองในกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อทำให้พฤติกรรมเป้าหมายนั้นบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

3. การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Strategy) โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับบริบท ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการใช้สื่อการเรียนที่หลากหลายสามารถกระตุ้นความสนใจให้กับผู้เรียน เสริมสร้างความตระหนักให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเพื่อช่วยครูสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้พร้อมกับเพื่อนครูเกี่ยวกับปัญหา และการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนเรียนรู้ทุกสัปดาห์ ส่งเสริม กระตุ้นให้ครูทุกคนได้จัดทำ และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบอย่างน้อย 1 หน่วยการเรียนรู้ ต่อครู 1 คน ต่อ 1 ภาคเรียน

4. การร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (Reflection for Development) โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ร่วมกันตรวจสอบแผน กระบวนการนำไปใช้ สร้างความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน วิธีการสอน และการทำสื่อการสอน พี่ช่วยน้อง น้องช่วย

พี่ และกระตุ้นให้ครูนำผลจากการร่วมมือกันสะท้อนคิดมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้มีความสมบูรณ์

5. ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสังเกตการณ์กระบวนการปฏิบัติจริง (Learning Activities and Observation) โดยการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย ตามที่ได้ออกแบบไว้ ใช้สื่อที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจเรียน เกิดทักษะด้านการคิด และความคงทนของความรู้ ทำปฏิทินการปฏิบัติการสอนของครูต้นแบบ (Model Teacher) การสังเกตการสอนของเพื่อนครู (Buddy Teacher) และผู้เชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้ครูมีการถ่ายวีดีทัศน์ขณะการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน และกำหนดเป้าหมายในการสังเกตการสอนให้ชัดเจน

6. การร่วมกันสะท้อนคิดการปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Debrief) โดยการสร้างบรรยากาศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้สังเกตการสอนควรเป็นไปแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนุกสนาน ไม่เครียด ครูมีการบันทึกข้อเสนอแนะที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปปรับแก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

7. สรุปผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การนำสู่การวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ต่อไป (Next Step) โดยการกำหนดให้มีการบันทึก จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ครูได้นำจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ของการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้รอบใหม่ ก่อให้เกิดนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

และความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.96 (S.D.) เท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพึงพอใจระดับมากที่สุด คือด้านแต่ละขั้นตอน ชัดเจน เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.55 (S.D.) เท่ากับ .68 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.33 (S.D.) เท่ากับ .49 ด้านความยาก ง่าย เหมาะสม ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.25 (S.D.) เท่ากับ .86 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน 3 ด้านได้แก่ ด้านทุกขั้นตอนน่าสนใจ ชวนติดตาม ด้านผู้บริหาร บุคลากรครูพึงพอใจในวิธีการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.50 (S.D.) เท่ากับ .67 อยู่ในระดับมากเช่นกัน

สอดคล้องกับพัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค จิราภรณ์ กาแก้ว (2557, หน้า 125) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน พบว่า 1. ผลการศึกษาความคิดเห็นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน ประกอบด้วย 1) ปัญหา/อุปสรรคส่วนใหญ่ครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดและครูต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับ และหลายรายวิชาจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 78.31 2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ จำนวน 281 คนคิดเป็นร้อยละ 95.26 2. ผลการถอดรูปแบบการบริหารจัดการของโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชนที่เป็นต้นแบบ พบว่าผู้บริหารของโรงเรียนขนาดเล็กมีความเห็นว่าสภาพปัญหาของโรงเรียนที่สำคัญ คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/องค์การบริหารส่วนตำบล และครูไม่ครบชั้น

และสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่จบ และตัวบ่งชี้ในการประเมินคุณภาพทางการศึกษาที่มีปัญหาคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเนื่องจากโรงเรียนมีนักเรียนน้อยจึงส่งผลต่อการประเมินคุณภาพโรงเรียน

เนื่องจากมีการประเมินผลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดของโรงเรียนจากกลุ่มเป้าหมายเหมือนกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ไว้อย่างเป็นรูปธรรม

2) ควรมีกำหนดระยะเวลาในการวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ กำกับติดตาม และปรับปรุงแก้ไขในการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้เหมาะสม

3) ควรมีการกำกับติดตามผลงานของครูในการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา อย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

4) ควรสร้างความตระหนักในการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชามากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ในการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ให้ประสบผลสำเร็จโรงเรียนควรมีการวางแผน ให้รอบคอบ และให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนรู้ ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา

2) โรงเรียนควรกำกับ นิเทศติดตามการดำเนินงานตามแผน/โครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ตลอดจนนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา ของโรงเรียนที่ในทุกระดับชั้นเรียน

2) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการจัดการเรียนรู้เของบุคลากรครู ด้านอื่น ๆ ด้วยที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

# บรรณานุกรม

## 1. ภาษาไทย

### 1) หนังสือ


กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้แผนกวิจัยกรมวิชาการ.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. (2550). *การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการและสังคม : แนวคิดและวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามลดา.

ชยันต์ วรรธนะภูติ. (2537). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สายส่งศึกษิต เคล็ดไทย.

ชาย โพธิสิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2549). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 2: คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคน องค์กร ชุมชน สังคม*. นครราชสีมา : โชคเจริญมาร์เกตติ้ง.

ทิศนา เขมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประเวศ เวชชะ. (2561). *การบริหารหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้.* คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์. (2543). *การวิจัยเชิงทดลองทางพฤติกรรมศาสตร์ในการออกแบบวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนตรี แย้มกสิกร. (2559). *ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ : ความท้าทายต่อการเปลี่ยนตนเองของครู ในการประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2559 เรื่องการวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้และการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

มาลินี จุฑะรพ. (2539). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

มิยากาวะ. (2550). *เศรษฐมิติเบื้องต้น.* แปลโดย คงศักดิ์ สันติพฤกษวงศ์. กรุงเทพฯ : รู้แจ้ง.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรวดี ชัยเชาวรัตน์. (2558). *การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วรรณี แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *การวิจัยทางการศึกษา : หลักการและแนวทางการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : ต้นอ้อแกรมมี่.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544.* กรุงเทพฯ: ร.ส.พ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุภางค์ จันทวานิช. (2535). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

_____. (2547). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล ธรรมร่มดี, ทัศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤช ไตรยวงค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย : การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา.* โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงลำดับที่ 8. นครปฐม : เอมี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด

เอกชัย บุญยาทิษฐาน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

**2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย**

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.

ทองพรรณ ปัญญาอุดมกุล.(2563).*แนวทางการพัฒนาการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านนาอ้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.*คุรุสภาวิทยาจารย์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2563.หน้า 45-55.

นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

บุญชู บุญลิขิตศิริ. (2553). *การพัฒนากระบวนการสร้างความรู้ในชุมชนการเรียนรู้เชิงเสมือนสำหรับนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ ทั่งจันทร์แดง. (2559). *กลยุทธ์การจัดการศึกษาสงเคราะห์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตนักเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดส นักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1 จังหวัดสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานิตย์ แก้วกันธะ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงที่มีนักเรียนหลายชนเผ่าเรียนรวมกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย.*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย.

มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

มิ่งขวัญ คงเจริญ. (2553). *การพัฒนารปูแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชนเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรษมณฑน์ มีศรี. (2549). *ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 4 ตามการประเมินของนักเรียนโรงเรียนศรีราชา จังหวัดชลบุรี.* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิทูล ทาชา. (2559). *การพัฒนาอีเลิร์นนิ่งเพื่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : กรณีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์. (2550). *การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

**3) วารสาร**

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2562). การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารศึกษาศาสตร์.* มสธ. 12(1), 17-30.

ชวลิต ชูกำแพง (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารศึกษาศาสตร์* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 23(2), 1.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์.* มสธ. 10(1), 39.

ทิศานาถ ขุนนาถ (2557). รูปแบบการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์* มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก. 17(1), 14-23.

นพพล โพธิ์เงิน (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8 (ฉบับพิเศษ), 428-431.

ปรัชญา มั่นทน (2558). รูปแบบการบริหารแบบฐานโรงเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา.* 12(56), 135-136.

ปรียกร อรุณจินดาตระกูล (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 15(29), 14.

พัทธนันท์ หรรษาภิรมย์โชค และจิราภรณ์ กาแก้ว (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในชุมชน. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา* สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 6(12), 106-107.

พินิจ มีคำทอง (2562). เทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารวิชาการและวิจัย* มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 9(3), 111-120.

**4) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์**

โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา (2564). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR)***.** เอกสารอัดสำเนา.

## 2. ภาษาอังกฤษ

Bardo, J. W. & Hartman, J .J. (1982). *Urban society : A systemic introduction*. New York: peacock.

Ferguson, G.A. (1976). *Statistical analysis in psychology & education*. (4th ed). Tokyo : McGraw – Hill Kogakucha.

Good, Carter V. (2005). *Dictionary of Education*. (5th ed.). New York : McGraw-Hill.

Hord, S.M. (1997). *Professional Learning communities : Communities of inquiry and improvement*. Austin : Southwest Educational Development Laboratory. Journal.oas.psu.ac.th/index/asj/article/viewfile/125/688.

Keeves, P. J. (1988). *Model and model building Education Research, methodology and measurement : An International Handbook*. Oxford : Pegamon

Willer,D. (1967). *Scientific Sociology : Theory and Method*. Eralewood cliff,N,J. : pentice-Hall.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

| | | |
|---|---|---|
| 1. | พระครูวิทิตศาสนาทร,ผศ.ดร. | อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา |
| 2. | ดร.ชาลี ภักดี | อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา |
| 3. | นายอนุสรณ์ เสรศาสตร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง จ.ตาก |

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

**ใบลงทะเบียนการเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ( Focus Group )**
**การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา**
**โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|
| 1. | ดร.ชาลี ภักดี | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา | |
| 2. | ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา | |
| 3. | นางเสาวนีย์ ธนสัมปัตติ | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 1 | |
| 4. | นายธีรภาพ จันทร์ชุ่ม | ผู้อำนวยการโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม | |
| 5. | นายอนุสรณ์ เสระศาสตร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง | |
| 6. | นางสาวยูริกา สิมะพรม | ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ โรงเรียนบ้านทรายทอง | |
| 7. | นางสาวสุภัสรีญา ไชยการัณย์กุล | ครูแนะแนว โรงเรียนผดุงปัญญา | |

# ภาคผนวก ข
# เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**กรอบการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

**ประเภทของเอกสารที่ศึกษา .....**

**ชื่อเรื่อง .....**

**ชื่อผู้วิจัย .....**

**จาก .....**

**วัน/เดือน/ปี ที่ศึกษา .....**

**กรอบการสัมภาษณ์งานวิจัย**

**เรื่อง** การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

**********

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ข้อมูลต่างๆที่ศึกษานี้เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ จะไม่มีผลสะท้อนกลับในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้คำตอบในการตอบแบบสัมภาษณ์อย่างตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ทั้งนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง

**ข้อมูลทั่วไป**

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

**ข้อมูลการสัมภาษณ์**

1. โรงเรียนได้จัดให้มีการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning) หรือไม่

.....

.....

2. โรงเรียนมีการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A : Action) ในการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่

.....

.....

3. โรงเรียนมีการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงานหรือไม่

.....

.....

4. โรงเรียนมีการสะท้อนผล (R : Reflection) ให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงาน

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์

**แบบบันทึกสนทนากลุ่ม (Focus Group)**

**งานวิจัยเรื่อง** การพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....
สถานที่.....

---

**1. ผู้ร่วมสนทนา**

1.1 .....
1.2 .....
1.3 .....
1.4 .....
1.5 .....
1.6 .....

**2. หัวข้อการสนทนา**

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยนี้

.....
.....
.....
.....

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบทางเลือก

2.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning)

.....
.....
.....

2.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (A : Action) ในการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

.....
.....
.....

2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสังเกตผลการปฏิบัติ (O: Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

2.2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนผล (R : Reflection) ให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

**3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้จดบันทึก

(ภคพล ก่อกุลเกียรติ)

**แบบประเมินความคิดเห็นกระบวนการรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครู ที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**

| ที่ | รายการ | | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | การกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมเพื่อการวางแผน (P : Planning) | | | | | |
| | 1.1 การจัดตั้งคณะกรรมการ | | | | | |
| | 1.2 ให้ความรู้สร้างความเข้าใจ | | | | | |
| | 1.3 ประชาสัมพันธ์สร้างให้ครู/นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันเพื่อความร่วมมือ | | | | | |
| 2 | การดำเนินการปฏิบัติจัดการเรียนรู้ (ขั้นลงมือปฏิบัติ (A : Action) ในการนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งแนวปฏิบัติที่ดี และที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| | 2.1 สร้างทีมครูเพื่อพัฒนาการสอน | | | | | |
| | 2.2 ร่วมกันเสนอปัญหาและความต้องการ | | | | | |
| | 2.3 จัดกลุ่มปัญหา | | | | | |
| | 2.4 บอกเล่าประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| | 2.5 ค้นหารูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน | | | | | |
| | 2.6 ร่วมตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา (นวัตกรรม) | | | | | |
| | 2.7 ออกแบบกิจกรรมการสอนตามนวัตกรรม | | | | | |
| | 2.8 นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | | | | | |
| | 2.9 ผู้สังเกตุการณ์เข้าร่วมสังเกตุการสอน | | | | | |
| 3 | การสังเกตผลการปฏิบัติ (O:Observation) เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมาย และทบทวนระหว่างการปฏิบัติงาน | | | | | |
| | 3.1 สรุปการสอนและการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา(การนิเทศ) | | | | | |
| | 3.2 อภิปรายผลแก้ปัญหาและเสนอแนวทาง | | | | | |

| ที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | การสะท้อนผล (R : Reflection) ให้ข้อมูลย้อนกลับในการดำเนินงานและสรุปผล | | | | | |
| | 4.1 สะท้อนปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาใหม่และสรุปรายงานผลการดำเนินงาน | | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



**แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา**

| ที่ | รายการ | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | คำแนะนำในขั้นตอนการเรียนการสอนชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ | | | | | |
| 2 | กิจกรรมชัดเจน เร้าความสนใจ | | | | | |
| 3 | แต่ละขั้นตอน ชัดเจน เหมาะสม | | | | | |
| 4 | ความยาก ง่าย เหมาะสม | | | | | |
| 5 | กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 6 | เข้าใจง่าย | | | | | |
| 7 | ทุกขั้นตอนน่าสนใจ | | | | | |
| 8 | ผู้บริหาร บุคลากรครูพึงพอใจในวิธีการดำเนินงาน | | | | | |
| 9 | มีประโยชน์ต่อบุคลากรครู | | | | | |
| 10 | ความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ประโยชน์ | | | | | |

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

# ภาคผนวก ค
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเนื้อหา( IOC )**

[DataSet1] C:\Users\Asus\Desktop\ภคพล\ข้อมูลวิเคราะห์ IOCภคพล.sav

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean |
|---|---|---|
| วางแผน | 0 | |
| คณะกรรมการ | 3 | 1.00 |
| ความรู้ความเข้าใจ | 3 | 1.00 |
| ความร่วมมือ | 3 | 1.00 |
| ดำเนินการ | 0 | |
| ทีมทำงานplc | 3 | 1.00 |
| เสนอปัญหา | 3 | .67 |
| จัดกลุ่มปัญหา | 3 | 1.00 |
| บอกเล่าประสบการณ์ | 3 | 1.00 |
| ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ | 3 | 1.00 |
| ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม | 3 | .67 |
| ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม | 3 | 1.00 |
| นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 3 | 1.00 |
| ผู้สังเกตุการสอน | 3 | 1.00 |
| ตรวจสอบการสอน | 0 | |
| การนิเทศการสอน | 3 | 1.00 |
| สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม | 3 | 1.00 |
| สะท้อนผลการใช้นวัตกรรม | 0 | |
| สรุปและรายงานผล | 3 | 1.00 |
| Valid N (listwise) | 0 | |

**ผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นก่อนและหลังใช้รูปแบบด้วยสถิติ t-test Pair sampling**

[DataSet1] C:\Users\Asus\Desktop\ภคพล\วิเคราะห์Pre-postภคพล.sav

**Paired Samples Statistics**

| | | Mean | N | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---|---|---|---|---|---|
| Pair 1 | คณะกรรมการ | 4.24 | 21 | .625 | .136 |
| | คณะกรรมการ | 2.57 | 21 | .507 | .111 |
| Pair 2 | ความรู้ความเข้าใจ | 4.52 | 21 | .602 | .131 |
| | ความรู้ความเข้าใจ | 2.81 | 21 | .512 | .112 |
| Pair 3 | ความร่วมมือ | 4.52 | 21 | .602 | .131 |
| | ความร่วมมือ | 2.90 | 21 | .539 | .118 |
| Pair 4 | ทีมทำงานplc | 4.38 | 21 | .590 | .129 |
| | ทีมทำงานplc | 2.52 | 21 | .512 | .112 |
| Pair 5 | เสนอปัญหา | 4.43 | 21 | .507 | .111 |
| | เสนอปัญหา | 2.48 | 21 | .512 | .112 |
| Pair 6 | จัดกลุ่มปัญหา | 4.05 | 21 | .384 | .084 |
| | จัดกลุ่มปัญหา | 2.52 | 21 | .512 | .112 |
| Pair 7 | บอกเล่าประสบการณ์ | 4.52 | 21 | .602 | .131 |
| | บอกเล่าประสบการณ์ | 2.90 | 21 | .700 | .153 |
| Pair 8 | ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ | 4.33 | 21 | .483 | .105 |
| | ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ | 2.38 | 21 | .498 | .109 |
| Pair 9 | ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม | 4.29 | 21 | .561 | .122 |
| | ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม | 2.38 | 21 | .590 | .129 |
| Pair 10 | ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม | 4.29 | 21 | .561 | .122 |
| | ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม | 2.76 | 21 | .436 | .095 |
| Pair 11 | นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 4.52 | 21 | .512 | .112 |
| | นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 3.00 | 21 | .447 | .098 |
| Pair 12 | ผู้สังเกตุการสอน | 4.43 | 21 | .507 | .111 |
| | ผู้สังเกตุการสอน | 2.95 | 21 | .498 | .109 |
| Pair 13 | การนิเทศการสอน | 4.38 | 21 | .498 | .109 |
| | การนิเทศการสอน | 2.38 | 21 | .498 | .109 |
| Pair 14 | สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม | 4.38 | 21 | .590 | .129 |
| | สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม | 2.52 | 21 | .512 | .112 |
| Pair 15 | สรุปและรายงานผล | 4.52 | 21 | .602 | .131 |
| | สรุปและรายงานผล | 2.52 | 21 | .512 | .112 |

**ผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นก่อนใช้และหลังใช้รูปแบบเปรียบเทียบค่า t**

**Paired Samples Test**

| | | Paired Differences | | | | | t | df | Sig. (2-tailed) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean | 95% Confidence Interval of the Difference Lower | Upper | | | |
| Pair 1 | คณะกรรมการ - คณะกรรมการ | 1.667 | .913 | .199 | 1.251 | 2.082 | 8.367 | 20 | .000 |
| Pair 2 | ความรู้ความเข้าใจ - ความรู้ความเข้าใจ | 1.714 | .845 | .184 | 1.330 | 2.099 | 9.295 | 20 | .000 |
| Pair 3 | ความร่วมมือ - ความร่วมมือ | 1.619 | .590 | .129 | 1.351 | 1.887 | 12.584 | 20 | .000 |
| Pair 4 | ทีมทำงานplc - ทีมทำงานplc | 1.857 | .727 | .159 | 1.526 | 2.188 | 11.706 | 20 | .000 |
| Pair 5 | เสนอปัญหา - เสนอปัญหา | 1.952 | .669 | .146 | 1.648 | 2.257 | 13.373 | 20 | .000 |
| Pair 6 | จัดกลุ่มปัญหา - จัดกลุ่มปัญหา | 1.524 | .512 | .112 | 1.291 | 1.757 | 13.645 | 20 | .000 |
| Pair 7 | บอกเล่าประสบการณ์ - บอกเล่าประสบการณ์ | 1.619 | 1.024 | .223 | 1.153 | 2.085 | 7.249 | 20 | .000 |
| Pair 8 | ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ - ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ | 1.952 | .590 | .129 | 1.684 | 2.221 | 15.175 | 20 | .000 |
| Pair 9 | ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม - ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม | 1.905 | .889 | .194 | 1.500 | 2.309 | 9.818 | 20 | .000 |
| Pair 10 | ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม - ออกแบบกิจกรรมตามนวัตก | 1.524 | .750 | .164 | 1.183 | 1.865 | 9.316 | 20 | .000 |
| Pair 11 | นำนวัตกรรมไปสู่การสอน - นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 1.524 | .680 | .148 | 1.214 | 1.833 | 10.275 | 20 | .000 |
| Pair 12 | ผู้สังเกตุการสอน - ผู้สังเกตุการสอน | 1.476 | .512 | .112 | 1.243 | 1.709 | 13.218 | 20 | .000 |
| Pair 13 | การนิเทศการสอน - การนิเทศการสอน | 2.000 | .775 | .169 | 1.647 | 2.353 | 11.832 | 20 | .000 |
| Pair 14 | สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม - สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม | 1.857 | .793 | .173 | 1.496 | 2.218 | 10.734 | 20 | .000 |
| Pair 15 | สรุปและรายงานผล - สรุปและรายงานผล | 2.000 | .775 | .169 | 1.647 | 2.353 | 11.832 | 20 | .000 |

**ตารางวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlations)**

**Paired Samples Correlations**

| | | N | Correlation | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| Pair 1 | คณะกรรมการ & คณะกรรมการ | 21 | -.293 | .197 |
| Pair 2 | ความรู้ความเข้าใจ & ความรูความเข้าใจ | 21 | -.147 | .525 |
| Pair 3 | ความร่วมมือ & ความร่วมมือ | 21 | .470 | .032 |
| Pair 4 | ทีมทำงานplc & ทีมทำงานplc | 21 | .134 | .562 |
| Pair 5 | เสนอปัญหา & เสนอปัญหา | 21 | .138 | .552 |
| Pair 6 | จัดกลุ่มปัญหา & จัดกลุมปัญหา | 21 | .375 | .094 |
| Pair 7 | บอกเล่าประสบการณ์ & บอกเล่าประสบการณ์ | 21 | -.232 | .312 |
| Pair 8 | ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ & ค้นหารูปแบบที่สำเร็จ | 21 | .277 | .224 |
| Pair 9 | ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม & ตัดสินใจเลือกนวัตกรรม | 21 | -.194 | .398 |
| Pair 10 | ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม & ออกแบบกิจกรรมตามนวัตกรรม | 21 | -.117 | .614 |
| Pair 11 | นำนวัตกรรมไปสู่การสอน & นำนวัตกรรมไปสู่การสอน | 21 | .000 | 1.000 |
| Pair 12 | ผู้สังเกตุการสอน & ผู้สังเกตุการสอน | 21 | .481 | .027 |
| Pair 13 | การนิเทศการสอน & การนิเทศการสอน | 21 | -.212 | .357 |
| Pair 14 | สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม & สรุปผลการสอนและผลการใช้นวัตกรรม | 21 | -.032 | .892 |
| Pair 15 | สรุปและรายงานผล & สรุปและรายงานผล | 21 | .039 | .868 |

**ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ**

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|
| T1 | 25 | 4.00 | 0.00 |
| T2 | 25 | 4.17 | .38 |
| T3 | 25 | 4.55 | .68 |
| T4 | 25 | 4.25 | .86 |
| T5 | 25 | 3.83 | .57 |
| T6 | 25 | 4.00 | .95 |
| T7 | 25 | 3.50 | .67 |
| T8 | 25 | 3.50 | .67 |
| T9 | 25 | 3.50 | .67 |
| T10 | 25 | 4.33 | .49 |
| เฉลี่ย | | 3.96 | .60 |

# ภาคผนวก ง
# หนังสือขอความอนุเคราะห์



# บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑

**ที่** อว ๗๙๑๕/ ๐๒๐๕ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร.ชาลี ภักดี

ด้วย นายภคพล ก่อกุลเกียรติ นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานวิทยานิพนธ์ของ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ในวันเสาร์ ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมือง จังหวัดตาก ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา



# บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ๐๕๓-๒๗๐-๙๗๕ ต่อ ๑๑

**ที่** อว ๗๙๑๕/๐๒๐๖ **วันที่** ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**เรื่อง** ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร.มนตรี วิชัยวงษ์

ด้วย นายภคพล ก่อกุลเกียรติ นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๔๐๔๓๒๐๒๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานวิทยานิพนธ์ของ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ในวันเสาร์ ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมือง จังหวัดตาก ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตล้านนา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๗๗๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๙ ๗๕๒

ที่ อว ๗๘๑๕/๐๕๓๙

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร นางเสาวนีย์ ธนสัมปัตติ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

ด้วย นายภคพล ก่อกุลเกียรติ นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๔๐๔๗๒๐๒๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานวิทยานิพนธ์ของ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ในวันเสาร์ ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมือง จังหวัดตาก ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๗๗๕-๖ ต่อ ๑๑๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๙๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๙ ๗๕๒

ที่ อว ๗๙๑๕/๐๕๔๑

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร นางสาวสุภัสรีญา ไชยการัณย์กุล ครูแนะแนวโรงเรียนผดุงปัญญา ต.ไม้งาม อ.เมือง จ.ตาก

ด้วย นายภคพล ก่อกุลเกียรติ นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๔๒๐๕๕๐๔๗๐๐๒๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานวิทยานิพนธ์ของ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ในวันเสาร์ ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมือง จังหวัดตาก ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๙๕-๖ ต่อ ๑๑๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
เลขที่ ๑๐๓ ถ.พระปกเกล้า ต.พระสิงห์ อ.เมืองเชียงใหม่
จ.เชียงใหม่ ๕๐๒๐๐ โทรศัพท์ ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕ - ๖
โทรสาร ๐๕๓ ๘๑๙ ๗๕๒

ที่ อว ๗๘๑๕/๐๕๔๓

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เจริญพร นางสาวยุวิกา สิมะพรม ครูหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ โรงเรียนบ้านทรายทอง ต.ปอ อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย

ด้วย นายภคพล ก่อกุลเกียรติ นักศึกษาปริญญาโท รหัส ๖๘๒๐๕๕๐๔๓๒๐๒๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักนวัตกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) โดยมี พระมหาสกุล มหาวีโร, ผศ.ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี้

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) งานวิทยานิพนธ์ของ นายภคพล ก่อกุลเกียรติ ในวันเสาร์ ที่ ๑๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเตียต อำเภอเมือง จังหวัดตาก ทั้งนี้ ทางคณะศึกษาศาสตร์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตล้านนา
โทร. ๐๕๓ ๒๗๐ ๙๗๕-๖ ต่อ ๑๖

# ภาคผนวก จ
# ภาพประกอบการวิจัย

การสนทนากลุ่ม เพื่อการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอน
ไม่ตรงสาขาวิชา โดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
ณ โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
เมื่อวันที่ 15 เดือน กรกฎาม พ.ศ.2566





# ภาคผนวก ฉ
# หนังสือตอบรับการลงตีพิมพ์ในวารสาร



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๗๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรียน นายภคพล ก่อกุลเกียรติ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ของบุคลากรครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาโดยใช้หลักชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา** ผู้เขียน **นายภคพล ก่อกุลเกียรติ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระครูวิฑิตศาสนาทร, และดร.ชาลี ภักดี** เพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ซึ่งได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index: TCI) ให้อยู่ในกลุ่ม ๒ (Tier ๒) ตั้งแต่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ นั้น ขณะนี้บทความของท่านได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (Peer Reviewer) จำนวน ๓ ท่าน จากหลากหลายสถาบันเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ กองบรรณาธิการจะดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่ลงในวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ บุญส่ง)
บรรณาธิการวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โทร. ๐๖๔ ๓๑๓ ๘๗๘๕
โทรสาร ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐
Email: husocjo@gmail.com

# ประวัติผู้วิจัย

| | |
|---|---|
| **ชื่อ-สกุล** | นายภคพล ก่อกุลเกียรติ |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | 12 พฤศจิกายน 2531 |
| **สถานที่เกิด** | 86/2 ม.7 ตำบลไม้งาม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก 63000 |
| **สถานที่อยู่ปัจจุบัน** | 86/2 หมู่ 7 ตำบลไม้งาม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก 63000 |
| **ประวัติการศึกษา** | |
| **พ.ศ. 2551** | มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก |
| **พ.ศ. 2554** | มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนถนอมราษฎร์บำรุง ตำบลหัวเดียด อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก |
| **พ.ศ. 2559** | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา |
| **ตำแหน่งและประวัติการทำงาน** | |
| **พ.ศ. 2559** | ครูอัตราจ้าง โรงเรียนวัดปากพระ อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย |
| **พ.ศ. 2561** | ครูขาดแคลนขั้นวิกฤต โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย |
| **พ.ศ. 2561** | บรรจุครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก |
| **พ.ศ. 2566** | ครูคศ.1 โรงเรียนบ้านแม่สลิดหลวงวิทยา ตำบลแม่สอง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก |