

The Approach of Schools Development to Professional Learning Community under The Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

Somjai Maneewong¹ Sasirada Pangthai^{1*} and Ratchaniwan Anutrakulchai¹

¹ Pitchayabundit College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: sasirada.p63@gmail.com

ABSTRACT

This research article aimed (1) to study the current condition Desirable condition Development to the Professional Learning Community Under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2; (2) to study the needs Development to the Professional Learning Community Under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2; (3) to study Approach of Schools development to professional learning community Under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2. The population were of school administrators and teachers under the Office of KhonKaen Primary Educational Service Area Office 2 with the total number of 2,023 people. The sample group were of school administrators and teachers with the total number of 322 people. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis comprised percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index. (PNI_{modified index}) The research results were found that The current state of the school for professional learning community of educational institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2 in overall and each side were at a moderate level. Desirable condition both overall and each side at the highest level. The needs for the Schools development to professional learning community Under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2, sort descending Teamwork is the most needed team Followed by the side Joint leadership and joint vision, respectively. Approach for the Schools development to professional learning community; 1) Strengthen a shared vision; 2) Promoting joint leadership; 3) Strengthen the team join forces; 4) Build community good will; 5) Modern corporate culture; and 6) Development Professional.

Keywords: Needs, Professional Learning Community, Approach of Schools Development

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2

สมใจ มณีวงษ์¹ ศศิรา พงษ์ไทย^{1*} และ รัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย¹

¹ วิทยาลัยพณิชยการบึงขาคี ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sasirada.p63@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (2) เพื่อศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 2,023 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือด้าน ภาวะผู้นำร่วม และ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ 1) เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม 3) เสริมสร้างทีมรวมพลัง 4) สร้างชุมชนกัลยาณมิตร 5) สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ และ 6) พัฒนาสู่มืออาชีพ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งนำไปสู่โลกยุคไร้พรมแดน มีการแข่งขันในทุกๆ ด้าน การที่จะทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันในสังคมโลกได้ จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศ ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)” โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนา ร่วมกัน สมาชิกรวมพลังเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการศึกษา

และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนั้น ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษาในองค์กร และในหน่วยงานต่างร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้ ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการ นำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสามารถส่งเสริม ให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับนักเรียนทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบ ต่อตนเองของครู เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยนโยบายดังกล่าวหน่วยงานทางการศึกษาต่างเห็นถึงความสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า “ความมุ่งหวังของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ สิ่งที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วยซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน โดยผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้นอย่างแท้จริง” ผู้บริหารสถานศึกษามีใช้ผู้ออกแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้แต่เพียงผู้เดียว แต่เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและสนทนาปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเสนอแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hord (1997) ที่กล่าวว่า การดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยอาศัยกระบวนการของความร่วมมือที่ของครู อาจารย์ นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน อันจะช่วยให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกัน การทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบต่อตนเองของครู เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบายดังกล่าวภายใต้โครงการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป้าหมายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้สามารถนำกระบวนการความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) แต่จากการดำเนินงานนั้นสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่มีความพร้อมและไม่มีความรู้ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท ที่แท้จริง อีกทั้งบุคลากรของสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริงทำให้กระบวนการในการดำเนินการตามความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไม่ประสบผลสำเร็จในระดับน่าพอใจ ด้วยสาเหตุของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นความสนใจและประเด็นที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเพื่อข้อมูลเบื้องต้น และค้นหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้ถูกต้องตรงประเด็นในการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาสู่ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
2. เพื่อศึกษาดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษา สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ประชากร ได้แก่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 208 แห่ง รวม 2,023 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 322 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรในการคำนวณ ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane)

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale ตามรูปแบบของ Likert Scale มีความตรงของเนื้อหา (Validity) เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.973

1.4 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

2. ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นการประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปจากประเด็นข้อค้นพบจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.2 ตรวจสอบร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.3 ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

องค์ประกอบการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับ
1.วิสัยทัศน์ร่วม	2.89	0.32	ปานกลาง	4.62	0.34	มากที่สุด	0.59	3
2.ภาวะผู้นำร่วม	2.82	0.40	ปานกลาง	4.60	0.37	มากที่สุด	0.63	2
3.ทีมร่วมแรงร่วมใจ	2.74	0.41	ปานกลาง	4.63	0.32	มากที่สุด	0.68	1
4.ชุมชนกัลยาณมิตร	3.14	0.36	ปานกลาง	4.83	0.42	มากที่สุด	0.53	4
5.วัฒนธรรมองค์กร	3.06	0.37	ปานกลาง	4.54	0.38	มากที่สุด	0.48	5
6.การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	3.34	0.43	ปานกลาง	4.65	0.36	มากที่สุด	0.39	6
รวม	2.99	0.38	ปานกลาง	4.65	0.36	มากที่สุด	0.55	

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สภาพปัจจุบันการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 3.34) รองลงมาคือชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X}$ = 3.14) และวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.06) ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X}$ = 4.83) รองลงมา การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.65) และทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X}$ = 4.63) ตามลำดับ

2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รายด้าน พบว่า มีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.68 เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (0.68) ด้านภาวะผู้นำร่วม (0.63) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (0.59) ชุมชนกัลยาณมิตร (0.53) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.48) และ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (0.39) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

3.1 เสริมสร้างทีมรวมพลัง มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานของทีม 2) ผู้บริหารและครูมีการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จ 3) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม 4) ผู้บริหารและครู ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม ส่งเสริมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่แบบมืออาชีพ 2) ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) ผู้บริหารและ

ครูทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา 4) จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ปฏิบัติในหน้าที่ทุ่มเทเสียสละเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.3 ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจการเป็นผู้นำของครูในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ 3) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น 4) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดภาวะผู้นำร่วมในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียน 5) ผู้บริหารใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

3.4 สร้างชุมชนกัลยาณมิตร มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ อย่างท้าทาย 2) ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการ ใช้การสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อการประสานงาน ที่รวดเร็ว แม่นยำ 3) ผู้บริหารและครูสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิดและมุ่งเน้นความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

3.5 สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู ส่งเสริม สนับสนุน และเอาใจใส่ อย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารและครูมุ่งเน้นความสำคัญของงาน ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น ระดับโรงเรียน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และ 3) ผู้บริหารและครูยกระดับการทำงานให้รวดเร็วลดขั้นตอน และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ 4) ผู้บริหารและครูเพิ่มศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างเครือข่ายความร่วมมือ พัฒนาทักษะครูมืออาชีพ และสร้างองค์กรสมัยใหม่ให้มีคุณภาพ

3.6 พัฒนาสู่มืออาชีพ มีวิธีการดังนี้ 1) ครูมีความสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) ครูสามารถพัฒนาทักษะ วิธีการสอนให้ทันสมัย น่าสนใจ ทำความความสามารถของผู้เรียน 3) ผู้บริหารและครูสร้างเครือข่ายผ่านสื่อเทคโนโลยี สื่อโซเชียล สื่อออนไลน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง 4) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ พัฒนาครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนา เพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง 5) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครู พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกัน สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา โดยการวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติ ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือร่วมพลัง ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ทำ หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในลักษณะซื้อบริการที่ปรึกษารวมทั้งการประชุมประจำเดือนหรือ ประจําภาคของโรงเรียน ซึ่งอาจเป็นการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน หรือกิจกรรมอื่นๆ ร่วมกันตั้งคำถามเพื่อหา วิธีการที่ดีที่สุด และตั้งคำถามเกี่ยวกับต่อสภาพปัจจุบันหรือสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้น การลงมือทำ มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และเน้นที่ผล หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วทัญญู ภูครองนา (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน แรงจูงใจของครู สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หลักสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือการร่วมกันทำ (Collaboration) นั่นก็คือ ครูอาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา

นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน จะต้องใช้ความพยายามร่วมกัน การร่วมกันทำในชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันทำและร่วมกันทำ ไม่มีกำแพงกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันพร้อมกับสร้างแรงจูงใจให้กับครูเพื่อให้เกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาสถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายหลักของหน่วยงานต้นสังกัดและเชื่อมโยงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่นการเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันจะทำให้เกิดความรับผิดชอบ เกิดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พินิจ มีคำทอง (2560) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับที่มากที่สุดได้แก่ด้านการสร้างจุดเริ่มต้นแห่งความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนมองว่า การส่งเสริมให้ครูผู้สอนออกแบบการสอนใหม่ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงจัดให้มีสถานที่สำหรับประชุมย่อยในแต่ละกลุ่มสาระ เป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมมือ ร่วมใจเพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้หรือแม้กระทั่งส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ร่วมมือเป็นกลุ่มมากกว่าการแข่งขัน จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านเสริมสร้างทีมรวมพลัง มีวิธีการดังนี้ 1) ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานของทีม 2) ผู้บริหารและครูมีการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จ 3) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม 4) ผู้บริหารและครู ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม ส่งเสริมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 5) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พวงสมจิตร (2560) ได้ศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสอดคล้องกับ Boyd (1992) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างเงื่อนไขที่เอื้อกุล เพื่อลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูว่าควรมีการดำเนินการส่งเสริมให้ครูตั้งใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและมุ่งมั่นปรับปรุงให้ดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ได้เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ และมีวิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่แนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากภาพที่ 1 เกิดองค์ความรู้ใหม่ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ และมีวิธีการปฏิบัติเพื่อนำไปพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. เสริมสร้างทีมรวมพลัง

- 1.1 ผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงานของทีม
- 1.2 ผู้บริหารและครูมีการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จ
- 1.3 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม
- 1.4 ผู้บริหารและครู ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม ส่งเสริมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 1.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2. เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

- 2.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่แบบมืออาชีพ
- 2.2 ผู้บริหารและครูสร้างความเชื่อมั่นให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา
- 2.4 จัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ปฏิบัติในหน้าที่

ทุ่มเทเสียสละเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมภาวะผู้นำร่วม

- 3.1 ผู้บริหารเสริมสร้างพลังอำนาจการเป็นผู้นำของครูในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
- 3.2 ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
- 3.3 ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้

สูงขึ้น

- 3.4 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดภาวะผู้นำร่วมในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียน
- 3.5 ผู้บริหารใช้หลักการบริหารโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

4. สร้างชุมชนกัลยาณมิตร

- 4.1 ผู้บริหารและครูสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ อย่างท้าทาย
- 4.2 ผู้บริหารและครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางวิชาการใช้การสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อการประสานงานที่รวดเร็ว

แม่นยำ

- 4.3 ผู้บริหารและครูสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิด และมุ่งเน้นความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่

- 5.1 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู ส่งเสริม สนับสนุน และเอาใจใส่ อย่างสม่ำเสมอ
- 5.2 ผู้บริหารและครูมุ่งเน้นความสำคัญของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น ระดับโรงเรียนมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

และ

- 5.3 ผู้บริหารและครูยกระดับการทำงานให้รวดเร็วลดขั้นตอน และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ
- 5.4 ผู้บริหารและครูเพิ่มศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างเครือข่ายความร่วมมือ

พัฒนาทักษะครูมืออาชีพและสร้างองค์กรสมัยใหม่ให้มีคุณภาพ

6. พัฒนาสู่มืออาชีพ

- 6.1 ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 6.2 ครูสามารถพัฒนาทักษะ วิธีการสอนให้ทันสมัยน่าสนใจ ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
- 6.3 ผู้บริหารและครูสร้างเครือข่ายผ่านสื่อเทคโนโลยี สื่อโซเชียล สื่อออนไลน์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง
- 6.4 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ พัฒนาครูให้เข้ารับการอบรมพัฒนา เพิ่มพูนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง
- 6.5 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครู พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกัน สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา โดยการวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน นำสู่การปฏิบัติ ตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติ ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือร่วมพลัง ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ป็นนโยบายหลักของหน่วยงานต้นสังกัดและเชื่อมโยงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ การสร้างและพัฒนานวัตกรรมจัดการกระบวนการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันจะทำให้เกิดความรับผิดชอบ เกิดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีความดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านเสริมสร้างทีมรวมพลังมีองค์ประกอบในการสร้างทีมดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบร่วมกันในทีม 2) ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้สำเร็จ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีม 4) ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชม ส่งเสริมการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 5) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษา สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำแนวทางไปพัฒนาต่อยอดทั้ง ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด

1.2 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้านซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของสถานศึกษาและการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาในสังกัดสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยกรณีศึกษาที่เป็นสถานศึกษาต้นแบบ ที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อทราบถึงแนวดำเนินการ ขั้นตอนวิธีการ บริบทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จจนเป็นสถานศึกษาต้นแบบ

เอกสารอ้างอิง

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา*. นนทบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงษ์ศักดิ์ สาลิกงชัย และ ศศิครดา แพงไทย (2562) การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*, 6(8), 4133-4148. ตุลาคม.
- พิเชษฐ์ เกษวงษ์. (2556). *การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- พินิจ มีคำทอง และ สุบัน มุขธระโกษา. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาสู่ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(2), 149-160.
- วทัญญู ภูครองนา. (2557). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ สดศรี - สฤตต์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). *เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาการกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา*. นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *การพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้” สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Boyd, V. (1992). *School Context, Bridge or Barrier to Change?*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Gardner H. (1983). *Frames of Mind: the Theory Multiple Intelligence*. New York: Basic Books.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin: Southwest Education Development Laboratory.