บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

The Role of School Administrators in Driving PLC Processes to Educational Institutions under The Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani, Amnat Charoen

จุฑามาศ ผิวผุย[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]
Jutamad Piwpuy[1] and Methavee Chotchaipong[2]
มหาวิทยาลัยราชธานี[12], ประเทศไทย
Ratchathani University, Thailand.
E-Mail: aor.monkey.noi@gmail.com

Received : December 17, 2023; **Revised :** February 20, 2025; **Accepted :** August 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 348 คน ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 317 คน คิดเป็น 91.09% และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา มีแนวทางที่ควรได้รับการพัฒนาสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตารางประชุมและพูดคุยกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุยถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันหาทางแก้ไข 2) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยกับเพื่อนครูอยู่เสมอจะช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาทาง การเรียนรู้ และมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 3) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ผู้บริหารควรประสานงานกับครู เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี, อำนาจเจริญ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the role of institution administrators in mobilizing PLC processes in educational institutions, and 2) to study recommendations for role development of institutional administrators on mobilizing PLC processes in educational institutions. The sample included 348 teachers teaching in schools, and 317 copies, or 91.09 percent of the questionnaire returned. There were also 19 informants selected from school administrators and teachers. The research tool was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of .97 and a semi-structured interview. The statistics were frequency, mean, standard division, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The roles of institutional administrators in mobilizing PLC processes in educational institutions as a whole and individual aspects were at the high levels, followed by the ranking as vision scope and defined, improvement of institutional structure, and the lowest mean score was individual support aspect.

2. Recommendations for role development for institutional administrators on mobilizing PLC processes in educational institutions by ranking orders as; 1) Understanding of learning organization school aspect, the administrators should arrange meeting schedules to discuss learning problems and solutions, 2) High achievement expectation aspect, the administrators should encourage teachers to change to new teaching methods to facilitate students on learning better and higher educational quality, and 3) Follow-up and related tasks on learning management, the administrators should coordinate with teachers on students' progress.

Keywords: Role of Institutional Administrators, Mobilizing PLC Processes in Educational Institutions, The Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani, Amnat Charoen

บทนำ

แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์การในการเรียนรู้ ซึ่ง Thompson et al., (2004) ได้กล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผลการวิจัยของ Hord (1997) ได้สรุปไว้ว่า การดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน คือ เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจ และเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากทีมการเรียนรู้ ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน คือ เพิ่มศักยภาพจากการเรียนรู้ตามความสนใจ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง ในส่วนของ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ได้เสนอแนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ใน 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์การของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีสหวิทยาเขตในสังกัด จำนวน 13 สหวิทยาเขต และมีโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 81 โรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบปัญหาอุปสรรคหลายประการ อาทิเช่น 1) ด้านการดำเนินการจัดทำแผนจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ปัญหาอุปสรรค คือ แผนปฏิบัติการประจำปีบางโรงเรียนขาดความสอดคล้องกับนโยบาย และจุดเน้น ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ขาดความชัดเจนในการกำหนดกรอบกลยุทธ์พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ส่งผลให้ความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติการประจำปีไม่ชัดเจน โรงเรียนยังไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 2) ด้านการเตรียมความพร้อมการจัดการศึกษา ปัญหาอุปสรรค คือ ขาดสื่ออุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ ระบบอินเตอร์เน็ตไม่เสถียร งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดการควบคุมการเรียนออนไลน์ (กรณีมี Smart phone และมีอินเทอร์เน็ต) กรณีที่นักเรียนไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ และขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และ 3) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานบุคคล พบปัญหาอุปสรรค คือ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การตรวจสอบข้อมูลโดยให้บุคลากรของโรงเรียนเข้ามาตรวจสอบทำได้ไม่เต็มที่ และยังพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ทำให้ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อาทิเช่น 1) กิจกรรมโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนในรูปแบบของการศึกษาดูงาน และวิเคราะห์งานโดยใช้กระบวนการ PLC พบปัญหาอุปสรรค คือ ขาดความชัดเจนของโครงการ (จะยังมีโครงการนี้อีกหรือไม่) และงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและล่าช้าไม่ทันต่อการดำเนินงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา 2) กิจกรรมการจัดกระบวนการเรียนการสอนและปฏิรูปการเรียนรู้จากรูปแบบ Passive Learning ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยให้ครูทำ PLC หลังการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อยทุกครั้งที่มีการสอนครบแผนการจัดการเรียนรู้ พบปัญหาอุปสรรค คือ การนิเทศไม่สามารถลงพื้นที่ของสถานศึกษาได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และไม่ได้รับการพิจารณางบประมาณในช่วงที่มีการเสนอแผน/โครงการประจำปีงบประมาณ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะความรู้และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน มีมาตรฐานวิชาชีพ และ/สมรรถนะของครูยุคใหม่ พบปัญหาอุปสรรค คือ ไม่สามารถพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในแบบรวมกลุ่มกันได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงจำเป็นต้องใช้ระบบออนไลน์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหา และการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบทุกกลุ่มงาน ให้สามารถนำกระบวนการความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปจัดทำแผนการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้สรุปในรายงานผลการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้ 1) รายงานผลการติดตาม และประเมินผล การบริหารและจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (พ.ศ. 2560) ปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ประเด็นการพิจารณาที่ 2 การส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์การ โดยใช้กระบวนการวิจัย มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ 2) ผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2563 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ตัวชี้วัดที่ 17 ครูมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ การเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ พบว่า มีผลการดำเนินงานไม่บรรลุ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2564) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ส่วนหนึ่งยังไม่มีความพร้อมและไม่มีทิศทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทที่แท้จริง อีกทั้งบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างแท้จริง ทำให้กระบวนการขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ประสบผลสำเร็จในระดับน่าพอใจ ดังนั้น บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องตะหนักและให้ความสำคัญและเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่กิจกรรมที่ผู้บริหารกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า PLC ได้รับการยอมรับว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถสร้างความยั่งยืนในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพตามบริบทของพื้นที่หรือจุดมุ่งหมายของชุมชนที่จะก้าวสู่ PLC ซึ่ง DuFour (2007) ถือเป็นบิดาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้เริ่มทำงานวิจัยพัฒนาและส่งเสริม เรื่อง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาตั้งแต่ ค.ศ.

1998 นอกจากนี้ DuFour ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไม่ใช่โปรแกรมหรือหลักสูตร แต่เป็นแนวทางการดำเนินการที่ช่วยให้เกิดพลังในการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนทุกระดับ ครูผู้สอน รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียน จะต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นมากกว่าให้ความสำคัญกับการสอน นอกจากนั้น ยังต้องให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลัง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์การในการเรียนรู้ ซึ่ง Thompson et al., (2004) ได้กล่าวได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เกิดจากการประยุกต์แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และ Senge (1990) ได้ประยุกต์สู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ DuFour et al., (2010) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดหลักสำคัญ 3 ประการ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) มั่นใจได้ว่านักเรียนทุกคน มีการเรียนรู้ในระดับสูง 2) สร้างวัฒนธรรมการร่วมมือ และร่วมพลังเพื่อบรรลุพันธกิจนั้น และ 3) มุ่งมั่นต่อผลลัพธ์ อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นแนวคิดที่ได้รับการประยุกต์มาจากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ชุมชน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่จะนำไปใช้ คือ โรงเรียน อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า การเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลังและร่วมมือกันของทุกคนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นตัวชี้วัด เชื่อได้ว่าแนวคิดโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมศักยภาพของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของวิชาชีพครู จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ นับเป็นงานที่ยากลำบากต่อการทำให้สำเร็จ เนื่องจากกรอบความคิดในเรื่องนี้นี้ค่อนข้างกว้าง ยังขาดความชัดเจนเชิงปฏิบัติอีกมาก ตลอดจนมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่ผลจากงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มีความเห็นตรงกันประการหนึ่งว่า ภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญที่จะขับเคลื่อนแนวคิดเรื่องนี้ลงสู่การปฏิบัติ จนสามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ที่ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการผลักดันให้สถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ใน 3 ด้านที่สำคัญ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดทิศทาง ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์การของโรงเรียน

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครู ของโรงเรียน ในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน หรืองานวิชาการโรงเรียน

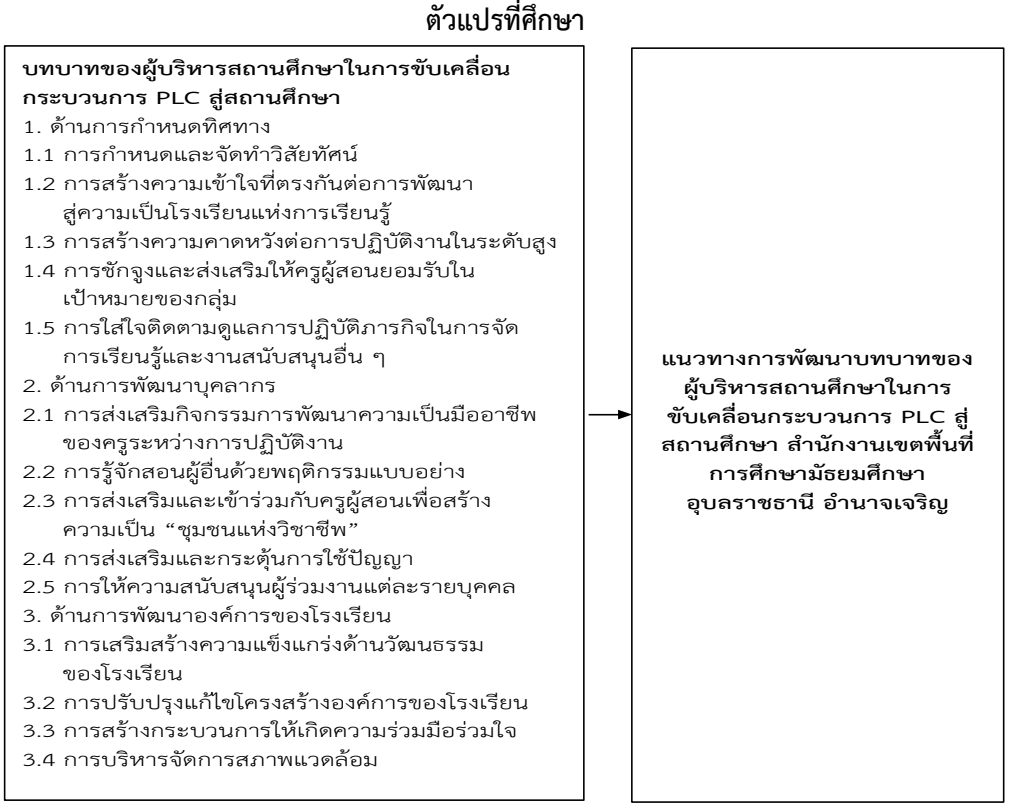
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ย้ำชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ไม่ใช่หัวเรื่องในการสอน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ที่มุ่งเน้นให้ชุมชนและบุคคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานที่แลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ ลดความโดดเดี่ยวในการทำงาน มีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ให้เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยใช้กรอบแนวคิด ของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ 1.2) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 1.3) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง 1.4) การชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม และ 1.5) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1) การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน 2.2) การรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง 2.3) การส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” 2.4) การส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 2.5) การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล และ 3) ด้านการพัฒนาองค์การของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 3.1) การเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน 3.2) การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน 3.3) การสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และ 3.4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญศึกษา ซึ่งศึกษา ตามแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ 1.2) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ 1.3) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง 1.4) การชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม และ 1.5) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 2.1) การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน 2.2) การรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง 2.3) การส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” 2.4) การส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 2.5) การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล และ 3) ด้านการพัฒนาองค์การของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 3.1) การเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน 3.2) การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน 3.3) การสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และ 3.4) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม โดยศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,666 คน จำแนกตามสหวิทยาเขตในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 2,882 คน และสหวิทยาเขตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 784 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน จำแนกตามสหวิทยาเขตในจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 274 คน และสหวิทยาเขตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 74 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สหวิทยาตามจังหวัดเป็นหน่วยของการสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง .67-

1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 ข้อ ในแต่ละด้าน มาสร้างเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 19 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ **โดยรวมและรายด้าน**

	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1. ด้านการกำหนดทิศทาง		**3.74**	**.25**	**มาก**	
	1.1 การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์	4.18	.39	มาก	1
	1.2 การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้	3.31	.40	ปานกลาง	13
	1.3 การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง	4.03	.85	มาก	5
	1.4 การชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม	3.47	.41	ปานกลาง	12
	1.5 การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ	3.69	.64	มาก	9
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร		**3.82**	**.16**	**มาก**	
	2.1 การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูระหว่างการปฏิบัติงาน	4.11	.44	มาก	3
	2.2 การรู้จักสอนผู้อื่นด้วยพฤติกรรมแบบอย่าง	4.07	.42	มาก	4
	2.3 การส่งเสริมและเข้าร่วมกับครูผู้สอนเพื่อสร้างความเป็น “ชุมชนแห่งวิชาชีพ”	3.92	.29	มาก	6
	2.4 การส่งเสริมและกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.77	.41	มาก	8
	2.5 การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล	3.23	.25	ปานกลาง	14
3. ด้านการพัฒนาองค์กรของโรงเรียน		**3.78**	**.22**	**มาก**	
	3.1 การเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน	3.54	.45	มาก	11
	3.2 การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน	4.12	.43	มาก	2
	3.3 การสร้างกระบวนการให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ	3.62	.35	มาก	10
	3.4 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม	3.83	.48	มาก	7
	รวม	**3.78**	**.13**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = .13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = .39) รองลงมา คือ การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = .43) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล ($\bar{x}$ = 3.23, S.D. = .25)

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีแนวทางที่ควรได้รับการพัฒนาสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตารางประชุมและพูดคุยกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุยถึงปัญหาของ

ผู้เรียนและร่วมกันหาทางแก้ไข (ความถี่ 19) 2) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยกับเพื่อนครูอยู่เสมอจะช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาทาง การเรียนรู้ และมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 19) และ 3) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ผู้บริหารควรประสานงานกับครู เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 19)

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ประเด็นการกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรแสดงบทบาทที่สนับสนุน ส่งเสริม ชักจูง โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรในโรงเรียนมาร่วมมือ ร่วมคิด และร่วมจัดทำวิสัยทัศน์ที่ระบุถึงแนวคิดที่ดีที่สุดของการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจบุคลากรกระหายที่จะช่วยกันให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมตา จงมีสุข (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของการเป็นโรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการวางรูปแบบพฤติกรรมและการรับรู้ เพื่อประยุกต์กับการจัดการเรียนการสอนไปสู่ป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน มีการสื่อสารบนพื้นฐาน การรับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสนบสนุนการกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นพื้นที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มุ่งสู่โรงเรียนประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว และ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร และครู มีความเข้าใจถึงหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ โดยผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจ มีการสร้างวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทีมบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน สร้างความเข้าใจ

ร่วมกัน ทำข้อตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกันสร้างแนวปฏิบัติร่วมกัน และประเมินผลร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูมีการพูดคุยและปรึกษาหารือเกี่ยวกับเป้าหมาย และแนวทางร่วมในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าสูงสุด

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีแนวทางที่ควรได้รับการพัฒนาสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตารางประชุมและพูดคุยกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุยถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันหาทางแก้ไข 2) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยกับเพื่อนครูอยู่เสมอจะช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาทาง การเรียนรู้ และมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 3) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ผู้บริหารควรประสานงานกับครู เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหาร จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งข้อเสนอแนะการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหาร สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยณัฐ กุสุมาลย์ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน โดยอาจพาไปศึกษาดูงาน แนะนำแนวคิด หรือวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือวีดิทัศน์ พูดคุยเสวนาปรึกษาหารือ แนะนำบทความ หรือหนังสือเพื่อกระตุ้นการคิด และควรจัดครูให้ทำงานจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ผลการวิจัยของ ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน ควรใช้เกณฑ์การปฏิบัติในการสร้างความคาดหวังในการปฏิบัติงานเป้าหมายความสำเร็จ โดยผู้บริหารควรเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยการเข้าประชุม ชุมทางวิชาการอบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่น ๆ ควรมีการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ ผลการวิจัยของ คเชนทร์ กองพิลา (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ โดยการสร้างระบบการนิเทศภายในให้เข้มแข็งต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอย่าง

แท้จริง ควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน และควรชี้แจงทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา พบประเด็นที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะตระหนักและให้ความสำคัญ ได้แก่

การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตารางประชุมและพูดคุยกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุยถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันหาทางแก้ไข

การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยกับเพื่อนครูอยู่เสมอจะช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาทาง การเรียนรู้ และมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ผู้บริหารควรประสานงานกับครู เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนอย่างเหมาะสม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน และควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างใกล้ชิด เป็นการเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

สรุป

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดและจัดทำวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ การปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างองค์การของโรงเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา มีแนวทางที่ควรได้รับการพัฒนาสำคัญ ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดตารางประชุมและพูดคุยกันแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อพูดคุยถึงปัญหาของผู้เรียนและร่วมกันหาทางแก้ไข 2) การสร้างความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ให้ทันสมัยกับเพื่อนครูอยู่เสมอจะช่วยให้นักเรียนได้มีพัฒนาทาง การเรียนรู้ และมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 3) การใส่ใจติดตามดูแลการปฏิบัติภารกิจในการจัดการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ผู้บริหารควรประสานงานกับครู เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานแต่ละรายบุคคล ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนอย่างเหมาะสม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน และควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างใกล้ชิด เป็นการเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนัก และให้ความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันต่อการพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ทำให้การบริหารงานงบประมาณมีความน่าเชื่อถือต่อองค์การและสาธารณชน และควรร่วมกันแปลวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นพันธกิจ และแผนปฏิบัติต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานวิชาการมีศักยภาพในการจัดการศึกษาและเกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียน และชุมชน

1.3 การชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญที่จะชักจูงและส่งเสริมให้ครูผู้สอนยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ทำให้การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเป็นไปด้วยความราบรื่น และควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือในเป้าหมายเดียวกันและร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากทีมงาน ส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปราบรื่น และประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและเปรียบเทียบสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยศึกษาการเปรียบเทียบจำแนกตามเขตพื้นที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะสถานศึกษามีบริบท และขนาดแตกต่างกันย่อมมีสภาพและปัญหาที่แตกต่าง เพื่อสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศไปปรับปรุง พัฒนาให้การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษารูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศกาญจน์ ทองจันทร์แก้ว และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนครหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 2486-2503). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นจาก https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/ proceedings/doc/07%20การศึกษา/81-Ed-211%20(2486%20-%202503).pdf

คเชนทร์ กองพิลา. (2564). การพัฒนารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. 1(1), 22-37. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/obecresearch/article/view/249336/171020

ธราธร ตันวิพงษ์ตระกูล. (2562). *รูปแบบภาวะผู้นำของผบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตภาคเหนือตอนบน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ปิยณัฐ กุสุมาลย์. (2560). *แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2564). *รายงานผลการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) "ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" สู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้.* สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2565, จาก http://suthep.ricr.ac.thLeadership#31

อมตา จงมีสุข. (2563). *การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรังสิต.

DuFour, R. (2007). Professional learning community: A bandwagon, an idea worth considering, or our best hope for high levels of learning?. *Middle School Journal*, 39(1), 4-8. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ775771.pdf

Dufour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work* (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of inquiry and improvement*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*. 28(1), 1-13. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ807417.pdf