

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
GUIDELINES FOR DEVELOPING A PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI



¹ภัศราภรณ์ แมนเหมือน และ ²ชลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์

¹Pasarakorn Manmuan and ²Chalabhorn Suwansumrit

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย

Rajapruk University, Thailand

¹suwatchai.sm@eisth.org

Received: July 24, 2023; **Revised:** August 12, 2023; **Accepted:** August 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เปรียบเทียบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ 3) แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีการศึกษาเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study guidelines for developing a professional learning community for school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi 2) study for developing a professional learning community for school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. The sample consisted of 322 administrators and teachers from the Secondary Educational Service Area Office in Nonthaburi, selected using a stratified randomization method. The research instrument was a questionnaire with a validity of IOC values between .67-1.00 and a reliability value of 0.98. The data were statistically analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, LSD, and content analysis. The results of this research were as follows: 1) the professional learning community of teachers and school administrators under the Office of Secondary Education Area Nonthaburi as a whole and individually is at a very high level, with the highest average aspects being vision and shared values, followed by team cooperation, learning and professional development, support conditions, and co-leadership. 2) Opinions of teachers and school administrators on the approach to professional learning community development of teachers and school administrators Overall, it was found that teachers and school administrators with different genders, ages, work experience, levels of education and positions. There was a statistically significant difference of opinion at the .05 level. Teachers and school administrators should jointly set the goals of learning management based on the learners and opinions of teachers and school administrators on the approach to professional learning community development of teachers and school administrators Overall, it was found that teachers and school administrators with different genders, ages, work experience, levels of education and positions. There was a statistically significant difference of opinion at the .05 level. Teachers and school administrators should jointly set the goals of learning management based on the learners.

Keywords: Guidelines for the development, professional learning communities

บทนำ

ครูผู้สอนทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ซึ่งนวัตกรรมที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู คือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) หมายถึง การรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร และครูกับนักวิชาการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ มีคุณค่า มีเป้าหมาย และมีภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้การเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหาร เป็นผู้ดูแลสนับสนุน จนนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพของตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสุขในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนที่ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้เรียนในศตวรรษนี้จึงไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะบางอย่างในอดีต มาแก้ปัญหาในปัจจุบันได้ดี การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงไม่ใช่กระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่คือการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคน ในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการ นำไปปฏิบัติ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้หลักสูตรและวิธีการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง และลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง และต่อยอดความรู้ที่ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุน และเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเชื่อมโยงความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับชุมชน และสังคมโดยรวม จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริง และการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ และแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561)

PLC คือ เครื่องมือให้ครูผู้สอน ได้มีโอกาสเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายหลักที่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และยังมีผลลัพธ์ที่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยสิ้นเชิง (School Transformation) นั่นคือวิธีการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป โรงเรียนจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปันเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์ และปรับใช้ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ

ปัญหาด้านการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี คือบุคลากรทางการศึกษาขาดนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนบางคนยังขาดประสบการณ์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรม และใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน ในลักษณะครูผู้สอนมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้มาก เป็นสาเหตุให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ไม่เต็มที่เต็มตามเวลาและความสามารถ (อ้างอิงข้อมูล : ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ปีการศึกษา 2565 ณ กรกฎาคม 2565)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) โดยใช้แนวทางการพัฒนาตามการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เป็นอย่างไร มีความแตกต่างตามขนาดของสถานศึกษาหรือไม่ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต และผู้ที่สนใจศึกษาแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) สามารถนำแนวทาง และรูปแบบความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,830 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 77 คน และครู จำนวน 1,753 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี รวมทั้งสิ้น 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2562) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ต่อการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) ด้านความร่วมมือของทีมงาน 3) ด้านภาวะผู้นำร่วม 4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี

2.2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี มีลักษณะเป็นคำตอบแบบปลายเปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ SD.)

3.3 ทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference)

3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	4.28	.57	มาก	5
2. ด้านความร่วมมือของทีมงาน	4.33	.55	มาก	2
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.32	.59	มาก	3
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.31	.59	มาก	4
5. ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน	4.36	.56	มาก	1
ภาพรวม	4.32	.52		

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Share Vision and Value)

รายการ	ระดับแนวทางการพัฒนา			
การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียน	4.29	.72	มาก	3
2. ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกัน	4.26	.81	มาก	7
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมในการพัฒนา ในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.22	.80	มาก	8
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.28	.75	มาก	5
5. ผู้บริหารและครูเกิดความตระหนักถึงความสำคัญ ของการทำงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย	4.29	.73	มาก	4
6. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยครูที่มีผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นไปแบบต่อเนื่อง	4.31	.71	มาก	1
7. ผู้บริหารและครูมีค่านิยมต่อการทำงานที่ต้องมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.27	.75	มาก	6
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนทำให้ครูทุกคนมีคุณค่าเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียน	4.31	.80	มาก	2
ภาพรวม	4.28	.57	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .57) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยครูที่มีผลงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจนทำให้ครูทุกคนมีคุณค่าเมื่ออยู่ร่วมกันในโรงเรียนผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาผู้เรียนผู้บริหารและครูเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารและครูมีค่านิยมต่อการทำงานที่ต้องมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้สำเร็จอยู่เสมอผู้บริหารและครูเห็น

ความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางเดียวกันและผู้บริหารสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพ และด้านเงื่อนไขการสนับสนุน ตามลำดับ ส่วนสภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการยอมรับยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นแบบต่องเนื่องอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความร่วมมือของทีมงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครู ร่วมกันคิดและกำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารและครู มีการสร้างข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา สามารถเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก

3) ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ครูทุกคนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและมีอิสระ อยู่ในระดับมาก

4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย

อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

5) ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก

การศึกษาแนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สรุปจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

1) เพศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันคือ ด้านการมีส่วนร่วมและค่านิยมร่วมกัน ด้านความร่วมมือของทีมงาน ด้านภาวะผู้นำร่วม แต่ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2) อายุ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมช่วงอายุที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ อายุไม่เกิน 30 ปี รองลงมา คือ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริญญาตรี รองลงมา ตามลำดับ คือ ปริญญาโท และปริญญาเอก

4) ประสบการณ์ทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมประสบการณ์ทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 6-10 ปี รองลงมา คือ 11-15 ปี ไม่เกิน 5 ปี และ 16 ปี ขึ้นไป

5) ขนาดโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยขนาดโรงเรียนที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขนาดใหญ่ รองลงมา คือ ขนาดกลางและเล็ก และขนาดใหญพิเศษ

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความแตกต่างของเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีผลต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดความเข้าใจกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในแต่ละด้าน สอดคล้องกับปราชญ์ ไชยภักดีและรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2561) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อาจเป็นเพราะครูที่มี อายุต่างกัน ได้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ เกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จนกระทั่งเกิดความเข้าใจกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละด้าน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวว่า ในการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคปัจจุบันเพื่อที่จะให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูทุกคน ตระหนักถึงบทบาทของตนเองที่มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองให้มีทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความเข้าใจศิษย์โดยการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาของครูผู้สอนเป็นฐานหรือโจทย์จริงในการปฏิบัติหน้าที่เป็นฐาน ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนโดยไม่แบ่งชั้นอายุ

3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้เกิดกระบวนการในการเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ครูเกิดความเข้าใจกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในแต่ละด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี ไชยภักดีและรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจหรือภาวะผู้นำในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยก็สามารถมีอิสระทางความคิดให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นที่สำคัญ ยอมรับในการทำงาน ร่วมกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนได้มีการเรียนรู้ พัฒนาและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ สอดคล้องกับปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้ปรับรูปแบบในการบริหารจัดการและดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ใกล้เคียงกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการในการทำงาน ตามวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียนในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสุตา สิริธรรังศรี (2557) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน ไม่ควรยึดโยงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา สถานศึกษาภายใต้การกำกับสนับสนุนของต้นสังกัดได้มีการบริหารจัดการทั้งรูปแบบมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นฐานสำคัญของการบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในเมืองและชนบท ทั้งที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ บนพื้นฐานของความพร้อมทั้งด้านครูและบุคลากร การเงินและงบประมาณ ความรู้และเทคโนโลยี ที่จำเป็นต้องศึกษาถึงรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน พบว่า มีการปฏิบัติสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน อำนาจความสะดวก ให้ครูได้มีการวางแผนออกแบบจัดหาหรือสร้างนวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อครูจะได้นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันไว้

2. ด้านความร่วมมือของทีมงาน พบว่า มีการปฏิบัติด้านความร่วมมือของทีมงาน รองลงมาจากการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ควรมีการสนับสนุนให้คณะครูได้มีโอกาสในการทำงานร่วมกัน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอภิปราย ซักถาม แลกเปลี่ยนรู้ประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ ได้มีการร่วมกันวางแผน ดำเนินการ สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีอิสระในการดำเนินการ

4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

5. ด้านเงื่อนไขการสนับสนุน พบว่า มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดขนาดชั้นเรียนที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2558). *แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา*

เอกชน. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,1

(ฉบับพิเศษ) ,171-179.

- ชวลิต ชูกำแหง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู *Professional Learning Community: PLC*. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 23, 2 (ธันวาคม).
- ชารินทร์ ตรีวิญญู. (2559). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนขนาดเล็กตามแนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี. โครงการสละบุรีชุมชนเข้มแข็งของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มกราคม พ.ศ.2558 – กันยายน พ.ศ. 2559.
- ถวิล อรัญเวศ.(2562). เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2565. เข้าถึงได้จาก <http://thawin09.blogspot.com/2017/02/plc.html>
- นันทน์ นันทพงษ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (*Professional Learning Community: PLC*). เอกสารประกอบการประชุมนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนยุพราช วิทยาลัย. เชียงใหม่.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ข้อเสนอแนะทางการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเลย. วารสารศึกษาศาสตร์ สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2,3 (2561).
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง การศึกษา 9, 3 (2014). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2558). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- เมธาสิทธิ์ ธีรัตน์ศรีสกุล. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับครู. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2, 2 (2560).
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการ พัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปีที่ 25 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2557) : 1-10.
- _____. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ :ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- สนอง โลหิตวิเศษ. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 53, (2561).

- สรศักดิ์ นิมากร. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วารสารวิจัยและพัฒนาศึกษาพิเศษ 6, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. (2562). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2562. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2565, จาก <http://www.secondary3.go.th/main/news/7752.html>
- _____. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. ชุติวิชา 23728 หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุชน วิเชียรสรรค์ และคณะ. (2560). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.