การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES IN EDUCATIONSUNDER THE SURIN SECONDAY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

[1]กิตติกร ยืนยง, [2]ศุภธนกฤษ ยอดสละ และ [3]ทรงเดช สอนใจ

[1]Kittikorn Yuenyong, [2]Suphatanakris Yordsara and [3]Songdet Sonjai

[1]มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

[1]Surindra Rajabhat University , Thailand

[1]chaiktk1993@gmail.com

Received: October 23, 2024; **Revised** :November 10, 2024; **Accepted** :December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 340 คน ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 37 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง และครู ใช้การสุ่มแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก จำนวน 303 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

---

[1] นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[2] ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[3] ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผลการวิจัยพบว่า 1. เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 2 ด้าน 6 แนวทาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน มี 3 แนวทาง ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มี 3 แนวทาง

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง; โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to; 1) compare the existence of professional learning communities based on the size of schools under the jurisdiction of the Surin Secondary Educational Service Area Office, and 2) study the guidelines for developing professional learning communities within educational institutions under the Surin Secondary Educational Service Area Office. The research sample consists of 340 individuals obtained through stratified random sampling, including 37 administrators selected through purposive sampling and 303 teachers chosen through simple random sampling by drawing lots. Additionally, interviews were conducted with 9 experts. The research instruments used were questionnaires and interview forms, with content validity ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.964. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and post-hoc pairwise comparison using Scheffé's method, with a significance level set at 0.05. The research findings are as follows : 1. Comparison of professional learning communities based on the size of schools under the Surin Secondary Educational Service Area Office revealed significant differences overall. Specifically, there were significant differences in collaboration and shared leadership across different school sizes. Significant differences were found between medium-sized and very large schools, as well as between large and very large schools, at the 0.05 significance level. 2. The guidelines for developing professional learning communities

within educational institutions under the jurisdiction of the Surin Secondary Educational Service Area Office consist of 2 aspects and 6 guidelines: 3 guidelines for collaboration and 3 guidelines for fostering shared leadership.

Keywords : Guideline for Development.; School as Learning Community.

บทนำ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดย มุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่สถานศึกษาได้รับมอบนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2560 (กระทรวงศึกษาธิการ 2560 : 2)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในหลายประเทศต่างให้ความสำคัญกับ การพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมมือร่วมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) โดยสมาชิก ชุมชนวิชาชีพร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนาร่วมกัน สมาชิกรวมพลัง เรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ ได้จากภายนอกห้องเรียนผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องให้เป็นคนคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของประเทศในที่สุด นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่คนในสถานศึกษาองศ์กร และหน่วยงานต่างร่วมมือ เรียนรู้ในการวิพากษ์วิจารณ์ ร่วมสะท้อนคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกันมากขึ้น โดยในปีงบประมาน พ.ศ.2559 คุรุสภามีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสรรอุดหนุน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่าย ที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่แท้จริงและต่อเนื่อง จะทำให้เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่าย ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้สำเร็จ “ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จึงเป็นชุมชนการพัฒนาที่สมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมตัวกันเพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ สมาชิกให้สมกับความเป็น “ครูมืออาชีพ อย่างแท้จริง (รัชดาภรณ์ ทวยทุย และคณะ, 2564 : 178)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นว่าแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ ประสบการณ์จากการทำหน้าที่ ทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้โดย มุ่งมั่นให้เกิดผลลัพธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาชีพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและได้ทำการศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากแนวทางที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้ คาดว่าเมื่อนำไปใช้จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครูในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยสถานศึกษา จำนวน 85

โรงเรียน โดยเป็นผู้บริหาร 85 คน และครู 2,814 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,899 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กำหนดขนาดตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้แก่ ผู้บริหาร ใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 37 คน และครู ใช้การสุ่มแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก จำนวน 303 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 340 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จากนั้นนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 3) การทำงานร่วมกัน 4) โครงสร้างสนับสนุน 5) การสร้างภาวะผู้นำร่วม และ6) ชุมชนกัลยาณมิตร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แบ่งเป็น 6 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.)วิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.016 109.531 110.547	3 336 339	.339 .326	1.039	.375	ไม่แตกต่าง
2	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.745 111.705 112.449	3 336 3395	.248 .332	.747	.525	ไม่แตกต่าง
3	ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	15.113 212.764 227.877	3 336 339	5.038 .633	7.956*	.000	แตกต่าง
4	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.454 108.641 110.095	3 336 339	.485 .323	1.499	.215	ไม่แตกต่าง
5	ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	15.151 205.344 220.494	3 336 339	5.050 .611	8.264*	.000	แตกต่าง
6	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.763 102.049 102.812	3 336 339	.254 .304	.837	.474	ไม่แตกต่าง
	โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.508 104.895 108.403	3 336 339	1.169 .312	3.745	.011	แตกต่าง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมและรายด้าน เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe's

ด้านที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
			$\overline{X}$	4.650	4.495	4.492	4.405
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ขนาดเล็ก	4.650				
		ขนาดกลาง	4.495				
		ขนาดใหญ่	4.492				
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.405				
			$\overline{X}$	4.567	4.503	4.458	4.407
2	ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	ขนาดเล็ก	4.567				
		ขนาดกลาง	4.503				
		ขนาดใหญ่	4.458				
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.407				
			$\overline{X}$	4.233	4.319	4.475	3.953
3	ด้านการทำงานร่วมกัน	ขนาดเล็ก	4.233				
		ขนาดกลาง	4.319				0.36579*
		ขนาดใหญ่	4.475				0.52213*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	3.953				
			$\overline{X}$	4.650	4.515	4.531	4.402
4	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	ขนาดเล็ก	4.650				
		ขนาดกลาง	4.515				
		ขนาดใหญ่	4.531				
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.402				
			$\overline{X}$	4.300	4.344	4.461	3.960
5	ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม	ขนาดเล็ก	4.300				
		ขนาดกลาง	4.344				0.38423*
		ขนาดใหญ่	4.461				0.50134*
		ขนาดใหญ่พิเศษ	3.960				
			$\overline{X}$	4.650	4.548	4.519	4.459

ด้านที่	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
			$\overline{X}$	4.650	4.495	4.492	4.405
6	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	ขนาดเล็ก	4.650				
		ขนาดกลาง	4.548				
		ขนาดใหญ่	4.519				
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.459				
			$\overline{X}$	4.508	4.454	4.489	4.264
	โดยรวม	ขนาดเล็ก	4.508				
		ขนาดกลาง	4.454				
		ขนาดใหญ่	4.489				
		ขนาดใหญ่พิเศษ	4.264				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นรายคู่ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการทำงานร่วมกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1.1 ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ นั้นคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลางมีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการทำงานร่วมกันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

1.2 ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ นั้นคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่มีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการทำงานร่วมกันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

2.1 ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ นั้นคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดกลางมีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ นั้นคือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดใหญ่มีการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2. แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 2 ด้าน 6 แนวทาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน มี 3 แนวทาง ด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มี 3 แนวทาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะเดียวกันผลการเปรียบเทียบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้ เนื่องจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครูของแต่ละสถานศึกษามีการดำเนินการต่างกันตามบริบทและความพร้อมทางด้านต่างๆ เช่น ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการศึกษาและขนาดของโรงเรียน เช่นเดียวกับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและครูในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่แตกต่างกัน ทำให้ภาพรวมแห่งความสำเร็จไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับปราณี ไชยภักดี และคณะ (2561 : บทคัดย่อ) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอัญชลี ทองประสพ และคณะ (2564 : 85-86) สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดย

ภาพรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่า ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นั่นคือ ครูในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติด้านทีมร่วมแรงร่วมใจมากกว่าครูสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ ด้านการทำงานร่วมกันและด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม

2. แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 2 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านที่ 1 แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการทำงานร่วมกัน คือ 1) การจัดการและการทำงานร่วมกัน หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดตารางการสนทนาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ชัดเจนกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงาน โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้สมาชิกเข้าใจบทบาทของตนเอง ทำงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันสรุปผลเพื่อปรับปรุงกิจกรรมในครั้งต่อไป 2) บทบาทและการแก้ปัญหา ครูและบุคลากรต้องรู้บทบาทของตนเอง เช่น ผู้บริหารเป็น Administrator ศึกษานิเทศก์หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็น Expert ครูเป็น Model Teacher และครูคู่คิดเป็น Mentor หรือ Buddy Teacher ครูที่มีความต้องการเดียวกันควรรู้ปัญหา ค้นหาปัญหา และร่วมกันหาทางแก้ปัญหา โดยเล่าประสบการณ์หรือค้นหาตัวอย่างที่เคยประสบความสำเร็จ 3) การสร้างทีมและบรรยากาศที่ดี การทำงานร่วมกันต้องมีบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างกลุ่มที่ชัดเจน มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม และนำเทคนิคที่ได้ไปพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับมัณฑนา ศรีพุทธา (2564 : 5) พบว่า ทีมงานที่ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย และเป็นกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ พันธกิจร่วมกัน มีการร่วมกันคิด วางแผนมีการพัฒนาทีมงานบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ

ด้านที่ 2 แนวการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสร้างภาวะผู้นำร่วม คือ 1) การแลกเปลี่ยนบทบาทผู้นำ สมาชิกในกลุ่มควรมีโอกาสสลับกันเป็นผู้นำและกำหนดเวลาให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้นำ ส่งผลให้กระบวนการคิดหลากหลายและนำไปสู่การพัฒนาทักษะผู้นำในทุกคน 2) การเป็นตัวอย่างและการสนับสนุนจากทีมผู้บริหาร ทีมผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างผู้นำที่ดี โดยมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เมื่อเกิดปัญหาควรให้คำแนะนำและแก้ไขได้ทันท่วงที พร้อมกับการติดตามผล

อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำร่วมในองค์กร 3) การสนับสนุนและความสามัคคี ผู้บริหารควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ร่วมรับผิดชอบในการทำงาน มีความเมตตาและความเสมอภาคในการพัฒนาเรื่องการทำงานที่เกื้อกูลกัน การกระจายอำนาจในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์ (2561 : 7-8) พบว่า การสร้างภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำที่อยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมา สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาลงมือทำงานด้วยตนเอง และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เมตตากรุณาดูแล และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำผู้ร่วมงานให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ตั้งไว้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและให้ความเชื่อมั่นว่าทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และสอดคล้องกับ นาถลดา บุษบงค์ (2563 : 6) พบว่า การมีภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ โดยตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่นและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา มาทำงานร่วมกับครูและเป็นตัวอย่างในเรื่องที่มีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าการทำงานร่วมกันและการสร้างภาวะผู้นำร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความแตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน แนวทางการพัฒนาควรเน้นการจัดการในการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนบทบาทผู้นำ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำ และการสร้างวัฒนธรรมการเป็นผู้นำร่วมในองค์กร และการส่งเสริมความสามัคคีและทัศนคติที่ดีให้บุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดความสำเร็จและความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรนำแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปดำเนินงานตามแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่สถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นาถลดา บุษบงค์. (2563). *สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ปราณี ไชยภักดี และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, (2561) *“การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1,”* การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561**. :** 1-14

มัณฑนา ศรีพุทธา, (2564). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21,* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.

รัชดาภรณ์ ทวยทุย และกฤษฎา วัฒนศักดิ์, (2564).*“ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31,”* การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 ประจำปี 2564 (มีนาคม 2564) : 176-184

สุภัคจิรา อ่อนสัมฤทธิ์, (2561). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อัญชลี ทองประสพ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, (2564). “*สภาพชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3,”*วารสารลวะศรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2564) : 79-94.