



การประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ASSESSMENT OF NEED ASSESSMENT PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY
STATE IN SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF UDON THANI
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 4

วราพร อ่อนละมุล¹ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ การดำเนินการวิจัย เป็นการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี PNI_{Modified} การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีบรรยายและสรุปเขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นของการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.281 ถึง 0.305 ด้านที่มีค่า PNI_{Modified} สูงสุด ลำดับที่ 1 คือ ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ ลำดับที่ 2 คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ลำดับที่ 3 คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม

2. แนวทางในการดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ควรมีการดำเนินงานในเรื่องต่อไปนี้ 2.1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ควรจัดประชุมวิเคราะห์ปัญหา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน 2.2) ด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์ สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อีเมลล์ nwp.ann33@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ สาขาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

อีเมลล์ sphong@udru.ac.th



พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ด้วยกระบวนการวิจัย และควรมีการเลือกสรรครูที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อเป็นผู้นำในการสอนงานแก่เพื่อนครูเพื่อให้เกิดชุมชนในการเรียนรู้ร่วมกัน

2.3) ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ควรจัดเวทีให้ครู ได้นำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้าอบรม สัมมนา ในโครงการต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และ 2.4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน พบว่า ควรจัดสรรงบประมาณ ในการพัฒนาและส่งเสริม ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนให้เพียงพอต่อความต้องการ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ความต้องการจำเป็น, แนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were : (1) to assess the need of being professional learning community in schools under the office of Udonthani primary education service area 4, and (2) to study the guidelines for organizing the schools to be professional learning community. The sample group as administrators and teachers 317 people under the office of Udonthani primary education service area 4 by stratified random. The research phase involved collecting data using the questionnaire. The query has a consistency index value between 0.60-1.00. Data was analyzed by figuring out frequency, percentage, mean, standard deviation, and setting priority of need assessment using PNI_{Modified} method. Collecting qualitative data by interview discussion. Data was analyzed through content analysis.

The findings were as follows:

1. Overview of the need for being professional learning community in school indicated the PNI_{Modified} between 0.281 and 0.305. The highest PNI Modified was found with the learning team and network, followed by the shared vision, the supporting structure, and the promotion and cooperative leadership respectively

2. Guidelines for the operation of being professional learning community in school were divided into 4 aspects. 2.1) Shared vision: a meeting for analyzing problems was held for determining the shared vision. 2.2) the specific expert or outstanding teachers should be appointed to be the leader for teaching other teachers and forming the cooperative learning community. 2.3) Learning team and network: the sessions for presenting teachers' works should be provided in order for learning and sharing among teachers. 2.4) Promoting teachers to develop the skills of using information technology for learning activity management for students.



Keywords: Community of Professional Learning, Need Assessment, The guidelines for organizing the schools to be professional learning

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ให้มีความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา (นางสาวตรีสุข เทียนทอง, 2564 : 1-4)

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้นโยบายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ การนำกระบวนการ PLC : Professional Learning Community มาใช้ในการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในยุค Thailand 4.0 ถือเป็นก้าวแรกของโรงเรียนส่วนใหญ่ในประเทศที่ต้องขับเคลื่อนนโยบาย โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC จะเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบนอย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากบนลงล่าง บุคลากรจะได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียวแต่ครูก็จำเป็นจะต้องมีประสบการณ์และมีชั่วโมงสอนอยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกันของครู และผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 (ธีรเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2560 : 21-26)

ผู้บริหารถือเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้าง PLC ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องจัดการบุคลากรโดยเฉพาะครูในโรงเรียนให้มีความรู้ และทักษะใหม่ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ของนักเรียนสู่สังคมและการทำงานในอนาคต มิงงานวิจัยมากมายยืนยันว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community : PLC) ในโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน มาเป็นครูฝึก หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน และห้องเรียนจะต้องเปลี่ยนจากห้องสอน มาเป็นห้องทำงานเพื่อเรียนรู้ในการแก้ปัญหาร่วมกัน PLC ทำให้เกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนเพื่อร่วมมือรวมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและสะท้อนผล การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หลักของ PLC ต้องการพัฒนาครู ให้ครูได้พัฒนาตนเอง ใช้เครือข่ายในโรงเรียนหรือชุมชนเรียนรู้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูล เรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน สดท้ายร่วมกันประเมิน ร่วมกันแก้ปัญหา ครูไม่จำเป็นต้องทิ้งห้องเรียน ไม่จำเป็นต้องเดินทางไปอบรมนอกสถานที่ สามารถประหยัดงบประมาณ ประหยัดเวลา เป็นต้น

PLC มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพและรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันจากการศึกษา ผลการวิจัยของ Hord



(1997 : 36-53) ยืนยันว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิชาชีพครูทั้งเชิงคุณภาพ ด้านวิชาชีพของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือครูจะได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับเพื่อนครู ภายใต้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนและการแก้ปัญหาาร่วมกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนจากเพื่อนครูร่วมกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังค้นพบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่งผลต่อครูผู้สอน 4 ประเด็นสำคัญคือ 1) ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียน การสอนร่วมกับเพื่อนครูไม่โดดเดี่ยว 2) ครูรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดความรักความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินงานในสถานศึกษา รู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานร่วมกันทำให้ทุกคนเกิดความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายและรับผิดชอบต่อพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนส่งผลให้การปฏิบัติการสอน ในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะกับเพื่อนครูทำให้รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบัลดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อ และ 4) ครูลดอัตรา การลาหยุดงานน้อยลงเพราะเกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลต่ออัตราการตกซ้ำชั้น และการขาดเรียนลดลง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารโรงเรียน ผู้การเป็น PLC ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมจากผู้บริหาร โดยต้องให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน และการเพิ่มศักยภาพในตัวครู และการให้การสนับสนุนด้านการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร ให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างบทบาทความร่วมมือของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ประกอบด้วยการสร้างระบบเครือข่ายให้เข้มแข็งระหว่าง ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล, 2557 : 392-406, วิจารณ์ พานิช, 2556 : 133 & Fullan, 2006 : 16)

ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้มีการนำแนวคิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปปฏิบัติและประสบความสำเร็จ คือ มุ่งสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ความจริงใจของสมาชิก และกรดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Seashore, Anderson & Riedel, 2003 : 163-178) บทบาทของครูในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง และการจัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนจากการเน้นที่การสอนของครูเป็นเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจาก เน้นที่การเรียนของแต่ละบุคคล มาเป็นเน้นที่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเรียนแบบเน้นการแข่งขัน มาเป็นเน้นความร่วมมือหรือช่วยเหลือแบ่งปันกัน จึงถือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันไปกับกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนและสมาชิกที่อยู่ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2556 : 133) การเปลี่ยนแปลงนี้ จะไม่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้หากไม่ทราบว่าต้องพัฒนาเรื่องใด หรือเรื่องที่จะนำไปพัฒนานั้น ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครูหรือไม่ ขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากและเป็นขั้นตอนแรกที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการพัฒนาทั้งหมด คือ การประเมินความต้องการจำเป็น



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังที่มีระบบ ทำให้ได้ข้อมูลที่ระบุสภาพปัญหาและความต้องการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน อันจะมีความสำคัญต่อขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร (สุวิมล ว่องวานิช, 2542 : 42) การกำหนดนโยบายหรือแผนงานในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นการที่หน่วยงานใดจะดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องพิจารณาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบถึงปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แท้จริงคืออะไร เพราะถ้าเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นย่อมหมายถึงการสูญเสีย ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา และยังส่งผลกระทบต่อผู้เรียนอีกด้วย อีกทั้งการวางแผนเพื่อพัฒนาโดยมิได้คำนึงถึง ความต้องการจำเป็นระดับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่างๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด (นิศา ชูโต, 2540 : 38) จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาบุคลากรด้วยกระบวนการ PLC นั้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน จึงควรประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง อันนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุดและเป็นไปตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด จะเห็นได้จากการจัดประชุมอบรมสัมมนาเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้พัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2560 : 32-62) แต่ประสิทธิภาพการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ จากผลการทดสอบระดับชาติและผลการประเมินรอบสามของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 บางโรงเรียนที่ยังไม่ผ่านการประเมินและอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2560 : 32-62) จากข้อสรุปการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาครั้งที่ 2/2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (2560 : 128) กล่าวว่า ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการบริหารสถานศึกษา ซึ่งในขณะนี้ผู้บริหารยังไม่สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการ ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ และครู ยังใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนแบบเดิมๆ ไม่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรยังไม่มีบรรยากาศของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะประเมินความต้องการจำเป็นและศึกษาแนวทาง การดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นข้อมูลและเป็นแนวทาง ซึ่งเป็นที่ยอมรับ เหมาะสม และเป็นไปได้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป



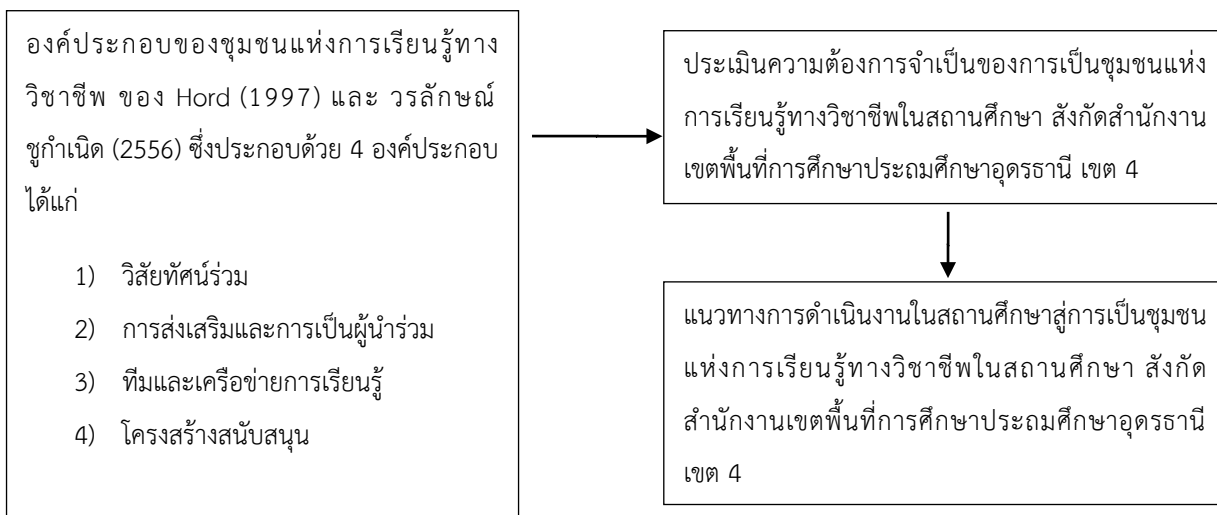
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา



1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 143 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารจำนวน 157 คน และครูจำนวน 1,437 คน รวมทั้งสิ้น 1,594 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางของ Krejcie & Morgan (ประภาพร ศรีตระกูล, 2550 : 96-128) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 317 คน

2) ทำการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ นำมาสุ่มอย่างง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างย่อยตามสัดส่วน เพื่อทำการสุ่มจากประชากร ในแต่ละขนาดโรงเรียนให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ คือ ผู้บริหาร จำนวน 27 คน ครู จำนวน 290 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 317 คน

ระยะที่ 2 แนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ผู้วิจัยใช้ผลการวิจัยจากระยะที่ 1 โดยพิจารณาจากองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา และน้อยที่สุด มาจัดทำเป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบเกี่ยวกับ PLC ในสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 รวมทั้งสิ้น 5 คน ดังนี้

- 1) ศึกษานิเทศก์สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 1 คน หัวหน้างานศึกษานิเทศก์ รับผิดชอบงานด้าน PLC สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำ PLC ในโรงเรียน
- 3) ครูผู้สอนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 2 คน หัวหน้างาน วิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้าน PLC มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำ PLC ในโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์ โดยศึกษากรอบแนวคิดประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Hord (1997 : 36-53) สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ โดย พิจารณาจากองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา และน้อยที่สุด มาจัดทำเป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าและสังเคราะห์จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2) กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

4) สร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

6) นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204)

7) นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือในข้อคำถามบางรายการให้มีความชัดเจนและความสมบูรณ์ จากนั้นเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ

8) นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

1) พิจารณาจากองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา และน้อยที่สุด

2) จัดทำเป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

4. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ระยะที่ 1

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 ผลการคำนวณปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

2) การตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย โดยนำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับครูและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient : α) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) และคำนวณค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหลังจากนำไปใช้จริงได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.86

ระยะที่ 2

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) หาค่า Validity โดยผู้เชี่ยวชาญดูภาพรวมด้านเนื้อหาภาษาและความครอบคลุม (ณรงค์ โพธิ์พฤชานันท์, 2557: 198-199)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) รับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี ส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตัวเอง

4) ติดตามผลการส่งแบบสอบถามกลับคืน ทั้งทางไปรษณีย์และการติดตามด้วยตนเอง

5) รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล



ระยะที่ 2

1) เตรียมประเด็นที่จะสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 2) จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการสัมภาษณ์ เช่น สมุด ปากกา ดินสอ เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

- 3) ติดต่อนัดหมาย วัน เวลา ประเด็นที่จะสัมภาษณ์ล่วงหน้า
- 4) เมื่อได้เวลานัดหมายแนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทักทายพูดคุย เพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลาย

คลาย

- 5) แจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์และเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณ
- 6) ขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์
- 7) เริ่มต้นการสัมภาษณ์
- 8) ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ที่เสียสละเวลา
- 9) ขออนุญาตให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม
- 10) จัดเก็บอุปกรณ์ รวบรวมประเด็น
- 11) ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

ระยะที่ 1

1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดคะแนนและเกณฑ์การแปลผล

3) ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ระยะที่ 2

ผู้วิจัยใช้ผลการวิจัยจากระยะที่ 1 โดยพิจารณาจากองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา และน้อยที่สุด มาจัดทำเป็นประเด็นคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ข้อที่สอง การสัมภาษณ์ ประกอบด้วย กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 2 คน ครูผู้สอนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน ซึ่ง



ผู้เชี่ยวชาญ เป็นหัวหน้าและรับผิดชอบเกี่ยวกับ PLC ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และสถานศึกษา วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสังเคราะห์ สรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวม ดังแสดงได้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ด้าน	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{Modified}	ลำดับ
		\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
1	วิสัยทัศน์ร่วม	3.53	0.62	มาก	4.59	0.50	มากที่สุด	0.303	2
2	การส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม	3.55	0.62	มาก	4.56	0.52	มากที่สุด	0.281	4
3	ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้	3.51	0.67	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด	0.305	1
4	โครงสร้างสนับสนุน	3.52	0.64	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.299	3
รวมเฉลี่ย		3.527	0.64	มาก	4.58	0.51	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่1 พบว่า ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{Modified} = 0.305) และด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNI_{Modified} = 0.281) โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากสูงสุดสู่ต่ำสุด ดังนี้

1) ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เช่น เครือข่ายครูสอนดี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified} = 0.327) และคือสถานศึกษามีการจัดสิ่งแวดล้อม ให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกัน เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสารออนไลน์ผ่าน Facebook หรือ Line เป็นต้น มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNI_{Modified} = 0.270)

2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้านสถานศึกษาร่วมกันจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นสำคัญร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNI_{Modified} = 0.341)



และด้านสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่วิจัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับความรู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึง มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified} = 0.249$)

3) ด้านโครงสร้างสนับสนุน พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านสถานศึกษาส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ของครู มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.347$) และด้านสถานศึกษาจัดเวลาให้ครูช่วยเหลือพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.287$)

4) ด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ด้านผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการสอนงานให้เพื่อนครู ตามความถนัดและความสามารถ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.321$) และด้านผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะครูเพื่อใช้ในการตัดสินใจ มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.268$)

2. แนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 4

2.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า

1) ผู้บริหารและครู จัดประชุมวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อทบทวนหรือกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน

2) ผู้บริหารสื่อสารร่วมกับครูที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการหรือกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับวิทัศน์สถานศึกษา

3) ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เช่น จัดงานชื่นชมยินดี เลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ และควรมีการกำหนดกติกาและดำเนินติดต่อกันในกรณีที่ครูประพฤติไม่เหมาะสม

4) ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษา

2.2 ด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม พบว่า

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ใหม่และทักษะใหม่ๆ ด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับ

2) ควรมีการเลือกสรรครูที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นผู้นำ ในการสอนงานแก่เพื่อนครู

3) ผู้บริหารควรจัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีเสวนา เป็นต้น

4) ผู้บริหารควรใช้หลักการประชาธิปไตยในการจัดการศึกษา โดยยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานเปิดโอกาส ในการทำงานใหม่แก่ครู และส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหา การเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกัน



2.3 ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า

- 1) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อออนไลน์ในการบริหารงาน และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น Facebook, Line กลุ่มโรงเรียน และ Skype เป็นต้น
- 2) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และบรรยากาศกัลยาณมิตร
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้าอบรม สัมมนา ในโครงการต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูที่สนใจนวัตกรรมเดียวกันเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน
- 4) สถานศึกษาควรจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพของครูทั้งที่เป็นทางการไม่เป็นทางการ เช่น จัดมุมกาแฟ จัดห้องประชุมย่อย ปรับตารางสอนให้ยืดหยุ่น เป็นต้น

2.4 ด้านโครงสร้างสนับสนุน พบว่า

- 1) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งาน เพียงพอต่อความต้องการและมีความทันสมัย
- 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
- 3) พัฒนาช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- 4) พัฒนา กำกับ ติดตาม และประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้อย่างจริงจัง ควบคู่กับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา

อภิปรายผล

การอภิปรายผลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัย และแบ่งเนื้อหาการอภิปรายผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการอภิปรายผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ส่วนที่สอง เป็นการอภิปรายแนวทางการดำเนินการในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่า PNI_{Modified} อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ มีค่า PNI_{Modified} สูงสุด ทั้งนี้เพราะ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้นโยบายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศโดยให้ทุกโรงเรียนดำเนินงานสู่การเป็นชุมชน



แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ก็ได้ดำเนินนโยบายดังกล่าวมาดำเนินการอบรมเพื่อขยายผลการดำเนินงานสู่โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียน โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูและผู้บริหารในแต่ละสภวิทยาเขต จึงทำให้โรงเรียนต่างๆ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เน้นให้ครูทำงานเป็นทีม เกิดการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ให้ครูได้สะท้อนปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2556 : 133) ได้กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) คือการรวมตัวกันของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศเข้าร่วมจัดระบบสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ สอดคล้องกับ วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2556: 214) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการรวมตัว ร่วมใจร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสามัคคีแบบกาลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

สำหรับด้านที่มีค่า PNI_{Modified} ต่ำสุด คือด้านการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม ทั้งนี้เพราะ การดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการสอนงานให้เพื่อนครู ตามความถนัดและความสามารถอยู่แล้ว โดยส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะใหม่ๆ จากการเข้าร่วมการอบรม อีกทั้งผู้บริหารยังให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะที่ได้จากการเข้าร่วมอบรมแก่เพื่อนครู เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารยังเน้นให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านนโยบายและการปฏิบัติการต่างๆ สอดคล้องกับ Hord (1997 : 36-53) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการปฏิบัติการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ในด้านนโยบายและการปฏิบัติการ ตัดสินใจร่วมกัน หรือการปรับปรุงสถานศึกษาให้เพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหาร ต้องให้การสนับสนุนครูในการเพิ่มประสบการณ์เรียนรู้ สอดคล้องกับ มณีภาณุ วัฒนสุข (2546 : 42) กล่าวว่า ผู้บริหารพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการแบ่งปันข้อมูล การปรับเปลี่ยนงาน การร่วมกันปรึกษาหารือและการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆภายในองค์กร

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า

1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สร้างขวัญกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยม ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานในสถานศึกษา สู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมมี



ความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ การที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ ผู้ร่วมงาน เห็นวิสัยทัศน์นั้นรวมกัน สอดคล้องกับที่สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2556, 1-36) ได้กล่าวว่าในการ สร้างชุมชนแห่งวิชาชีพหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา ต้องสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Louis & Kruse (1995 : 75) ระบุว่า การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ต้องช่วยให้ครูมองเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถตามวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้คณะครูมีจิตใจมุ่งมั่นในอันที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา กลายเป็นความจริง และต้องให้การสนับสนุนให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยในสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์พบว่า การจัดทำวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วมก็คือ คณะกรรมการสถานศึกษาหรือเครือข่ายภายนอกที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ฉะนั้นจะต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญที่โรงเรียนจะสร้างนวัตกรรมมาเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมด้วย และการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เกิดจากการ SWOT Analysis วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดต้องเกิดจากการมีส่วนร่วม ทั้งภาคี 4 ฝ่าย และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้เสียหรือองค์กรใกล้เคียงเข้ามา

2) ด้านการส่งเสริมการเป็นผู้นำร่วม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ โดยให้เข้ารับการอบรมที่สอดคล้องกับความถนัด ให้มีความเชี่ยวชาญ และเป็นที่ยอมรับเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็นผู้นำในการสอนงานแก่เพื่อนครูควรจัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ใช้หลักการประชาธิปไตยในการบริหารจัดการสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นความสมัครใจในการทำงาน เคารพและไว้วางใจความคิดริเริ่มในการทำงานของครูให้สามารถนำความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดให้เพื่อนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะ การดำเนินงานของสถานศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรต้องสามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ โดยยึดหลักการบริหารจัดการร่วมกับ การสนับสนุน กระจายอำนาจและการสร้างแรงบันดาลใจของครู และมีการตัดสินใจในรูปคณะกรรมการ ส่งเสริมและให้โอกาสครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำ ในการสอนงานให้เพื่อนครู ตามความถนัดและความสามารถ แนวทางในการสร้างภาวะผู้นำร่วมกันนั้น ผู้บริหาร ต้องไม่ทำตัวเป็นผู้คอยออกคำสั่งและคอยควบคุมการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่อง ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำ ในการปฏิบัติงานบางเรื่องในสถานศึกษา ควรมีการยกย่องและให้การยอมรับความสามารถของคณะครูในการปฏิบัติงานต่างๆ และมอบอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ครู โดยมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้แก่คณะครู ในการร่วมกันปฏิบัติงานด้านต่างๆ ร่วมกันในสถานศึกษา ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจของตนเข้าไปบงการ ผู้บริหารควรแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Louis & Kruse (1995 : 75) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้คณะครูได้คิดในสิ่งใหม่ๆ และให้คณะครูในสถานศึกษายอมรับความคิดใหม่ๆ ของครูที่เสนอ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้คณะกรรมการครูได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำและเปิดโอกาสให้คณะครูได้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ตามความต้องการที่จะสร้างจริงๆ เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่หมู่คณะ



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

3) ด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า ควรใช้สื่อออนไลน์ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ฝ่ายบริหารควรร่วมคิดร่วมทำกับครูและบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กรควรเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชนอย่างเป็นกัลยาณมิตร ค้นหาผู้ช่วยเหลือและสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้าอบรม สัมมนา ในโครงการต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเวทีให้ครูได้แสดงผลงานในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กร ควรมีรางวัลให้แก่ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้การสื่อสารเชิงบวกในการประสานความร่วมมือ จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูทั้งที่เป็นทางการไม่เป็นทางการ และกำหนดการนำเสนอผลงานไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ ทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ จะต้องการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมกิจกรรม การเรียนรู้แบบทีม ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา จัดสิ่งแวดล้อมให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกัน จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ ในการทำงาน และแก้ปัญหาาร่วมกัน สอดคล้องกับ Gamson (1994 : 68) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ ต้องมีการจัดเสวนาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ ส่งเสริมให้ครูมีนิสัยในการสืบค้นวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในสถานศึกษา ให้ครูได้โต้แย้งหรือถกเถียงกันทางความคิดเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่สำคัญในสถานศึกษา ช่วยให้ครูเข้าใจและเห็นคุณค่าในงานที่ครูคนอื่นปฏิบัติ และเกิดการยอมรับ การนำแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้จากการเสวนาร่วมกับคณะครูไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานในสถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เกื้อกูลต่อการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด สอดคล้องแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2556 : 133) กล่าวว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือการเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้ เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีใจจดจ่อที่ learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด learning Outcome เป็นระยะๆ สร้างเป้าหมายขึ้นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และส่งเสริมสนับสนุนรวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่ เพื่อให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ประสบผลสำเร็จ

4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน พบว่า ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดสรรงบประมาณที่จะจัดหา พัฒนาหรือส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ให้เพียงพอต่อความต้องการ มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย ใช้ง่ายไม่ซับซ้อนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว จัดทำข้อมูลสารสนเทศออนไลน์เพื่อครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ผู้บริหารควรเห็นคุณค่า และสามารถให้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารควรส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มี Free-Wifi ในโรงเรียน ที่เพียงพอต่อความต้องการ ใช้ และมีระบบป้องกันที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะ โครงสร้างสนับสนุน ต้องบริหารจัดการที่เน้นความคล่องตัว จัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ จัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์ในการระดมทรัพยากร มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู และมีระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนา



วิชาชีพ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พบว่า ควรจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการและเกิดประโยชน์ ต่อการจัดการเรียนการสอน ต้องเป็นเทคโนโลยีที่ใช้ง่ายไม่ซับซ้อน และฝึกอบรมให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสริมแรงและให้กำลังใจให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอด มีช่องทางในการศึกษาค้นคว้า ที่หลากหลาย และควรส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการ หรือในการใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย ครบถ้วน สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (นางสาวตรีนุช เทียนทอง, 2564 : 1-4) การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ ที่สามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์ และการนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษา มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) การประเมินความต้องการจำเป็นในด้านทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ มีค่า PNI Modified สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตรในการปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้การบริหารการจัดการศึกษาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

(2) การประเมินความต้องการจำเป็นในด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่า PNI Modified เป็นอันดับที่ 2 ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดทำวิสัยทัศน์และการทบทวนวิสัยทัศน์อย่างมีส่วนร่วมกับบุคลากรและชุมชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

(3) การประเมินความต้องการจำเป็นในด้านโครงสร้างสนับสนุน มีค่า PNI Modified เป็นอันดับที่ 3 ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ และสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากรร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อนำมาส่งเสริมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

(4) การประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมและการเป็นผู้นำร่วม มีค่า PNI Modified เป็นอันดับที่ 4 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำร่วม เพื่อให้เกิด PLC ในโรงเรียนแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อเป็นผู้นำครูในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีกรณีศึกษาในโรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป การวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต เช่น การขยายขอบเขตการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินงานสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกันต่อไป การเพิ่มตัวแปร หรือการเปรียบเทียบ



เอกสารอ้างอิง

- ธีรเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2560) การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วัฒนธรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์.
- ณรงค์ โพธิ์พุกพานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ตรีสุข เทียนทอง. (2564). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565**. (2564 :1-4).
- นิตา ชูโต. (2540). **การวิจัยเชิงคุณภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท แมทสปอยท์.
- มณีภาณุ วัฒนสุข. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**.
- มินตรา ลายสนธิเสรีกุล. (2557). **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- ประภาพร ศรีตระกูล. (2550). **การวัดผลประเมินผลการศึกษา**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). **โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ**. วารสารวิทยบริการ. 25(1). 93-102.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560**.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้**. ราชภัฏเชียงราย, 31, 1-36.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York : Harper Collins Publishers.(202-204)
- Fullan. (2006). **Change Forces: The Sequel**. London. Falmer Press
- Gamson. (1994). **Celebrity in Contemporary America**. Berkeley: University of California Press.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W.A. (1997). **Guiding Professional Learning Communities: Inspiration, Challenge, Surprise, and Meaning**. Corwin Press.
- Louis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). **Professional and Community : Perspectives on Reforming Urban Schools**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.



Seashore, K. R., Anderson, A.R. & Riedel, E. (2003). **Implementing Arts for Academicachievement: The Impact of Mental Models, Professional Community and Interdisciplinary Teaming.** Paper Presented at the 17th Conference of the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Rotterdam, January, 163-178.