



การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

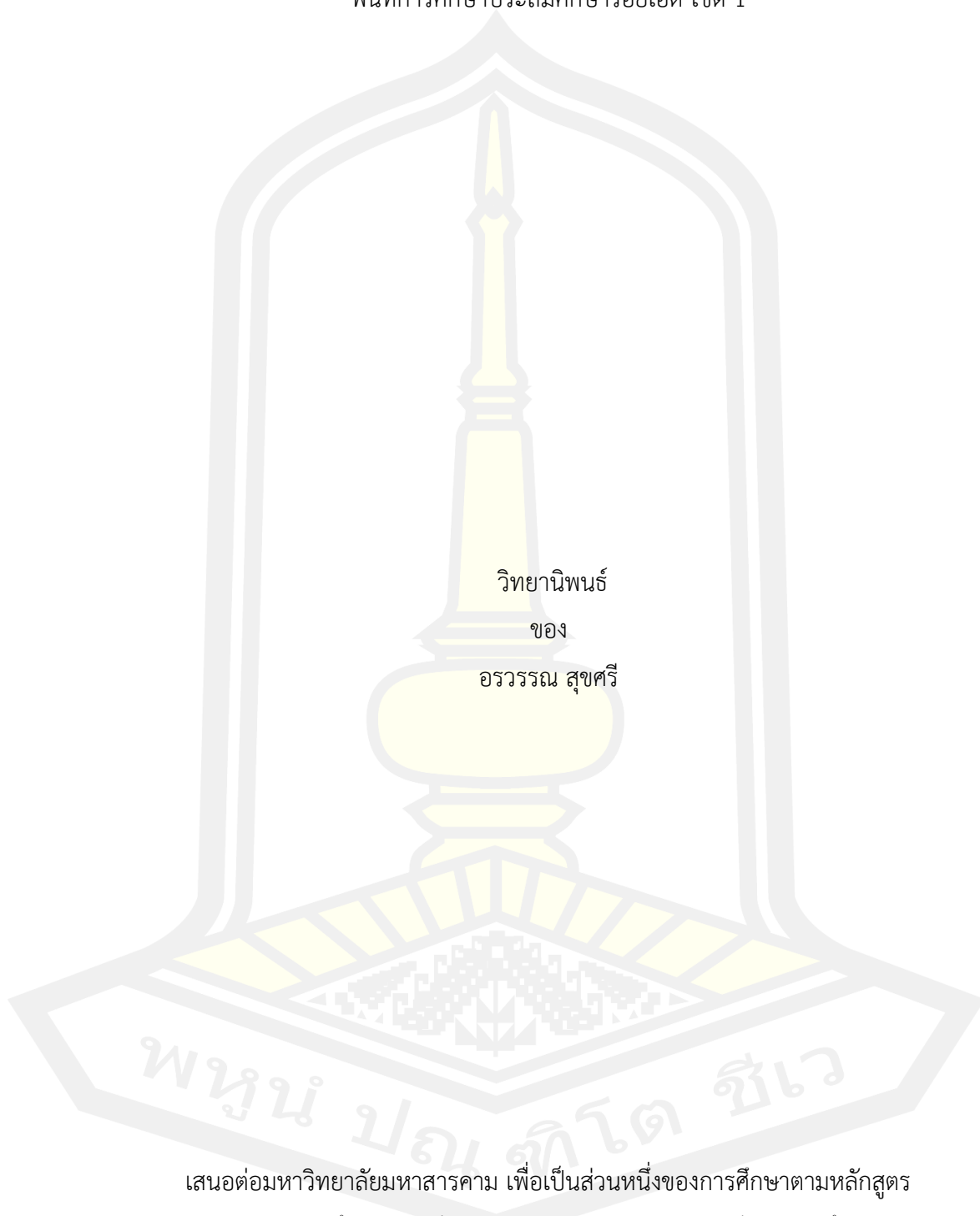
วิทยานิพนธ์
ของ
อรรวรรณ สุขศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Management Processes with PLC (Professional Learning
Community) in Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 Schools

Orawan Suksri

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

April 2022

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวอรรณ สุขศรี
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

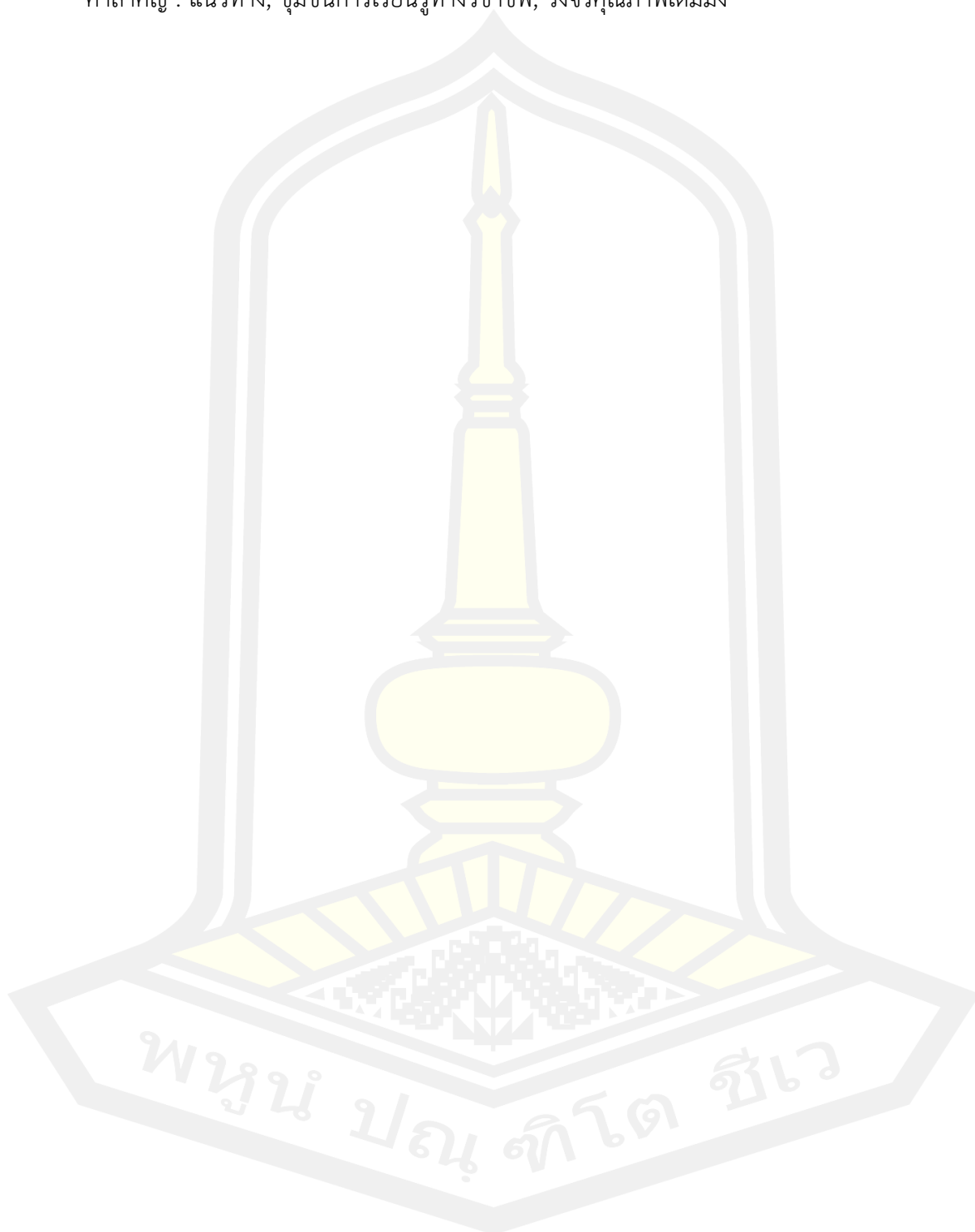
ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1		
ผู้วิจัย	อรรวรรณ สุขศรี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 460 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจตามลำดับ และ 2. การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน 27 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วม มี 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 4 แนวทาง โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ขับเคลื่อนการบริหารงานดังกล่าว และ 4)เงื่อนไขความสำเร็จ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง



TITLE	The Development of Management Processes with PLC (Professional Learning Community) in Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 Schools		
AUTHOR	Orawan Suksri		
ADVISORS	Associate Professor Sutham Thamatasenahant , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2022

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the current and desirable condition and the demand of management processes with PLC (Professional Learning Community) in Roi Et primary educational service area office 1 schools. The study was divided into 2 phases; 1. The study of the current and desirable condition and the demand of management processes with PLC (Professional Learning Community) in schools which consisted of 460 of school principals and teachers in Roi Et primary educational service area office 1 as the sample group, and questionnaire and interview form as the instruments of this study. Statistics used in quantitative data analysis covered frequency, percentage, average, standard deviation and Priority Needs Index (PNI_{modified}). 2. The development of management processes with PLC (Professional Learning Community) in schools operated as qualitative research using research tools; interview and group discussion, and content analyzed.

This study found that 1. The management processes with PLC (Professional Learning Community) in schools' overall perspectives were in the highest level. The vision and common values field, professional learning and developing field, local supportive structure field, local hospitality field, joined-up leadership field, and team harmony field were descending demand orders of this

result. And 2. The management processes with PLC (Professional Learning Community) consisted of 6 fields and 27 guidelines in these orders; 4 guidelines in vision and common values field, 5 guidelines in team harmony field, 5 guidelines in joined-up leadership field, 4 guidelines in professional learning and developing field, 5 guidelines in local hospitality field, and 4 guidelines in local supportive structure field by using The Deming Cycle as a driven instrument of the management processes. Moreover, the overall success conditions revealed that the guidelines' suitability and possibility were in the highest level.

Keyword : guidelines, Professional learning community, The Deming Cycle



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ ขอพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ให้มีคุณภาพ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.33 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อรรรรณ สุขศรี

พูน ปณ จิต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารการศึกษา	10
การบริหารสถานศึกษา	12
แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)	28
องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	33
แนวทางและการพัฒนาแนวทาง	55
การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	57

การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}).....	63
การสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	66
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1.....	85
ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	102
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	147
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	147
สรุปผล	147
อภิปรายผล.....	148
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	161
ภาคผนวก ข ประสิทธิภาพเครื่องมือ.....	181
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	190

ภาคผนวก ง คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	206
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	218
ประวัติผู้เขียน.....	221



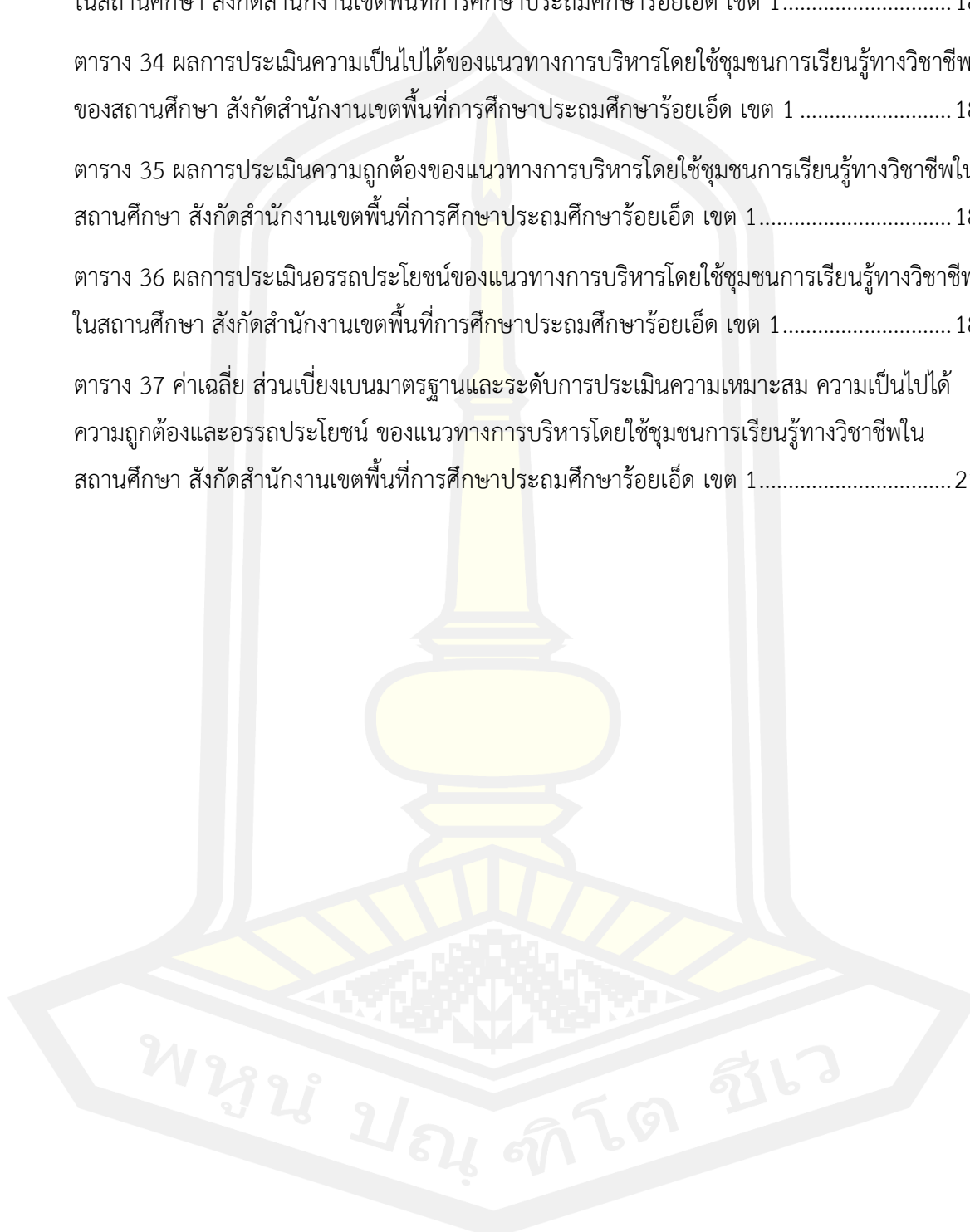
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	36
ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	40
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ	42
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม	45
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	48
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	51
ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	54
ตาราง 8 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	87
ตาราง 9 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	105
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	106
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	107
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม	109

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	110
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	111
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	113
ตาราง 17 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	116
ตาราง 18 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	118
ตาราง 19 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำร่วม	120
ตาราง 20 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	122
ตาราง 21 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร.....	124
ตาราง 22 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	126

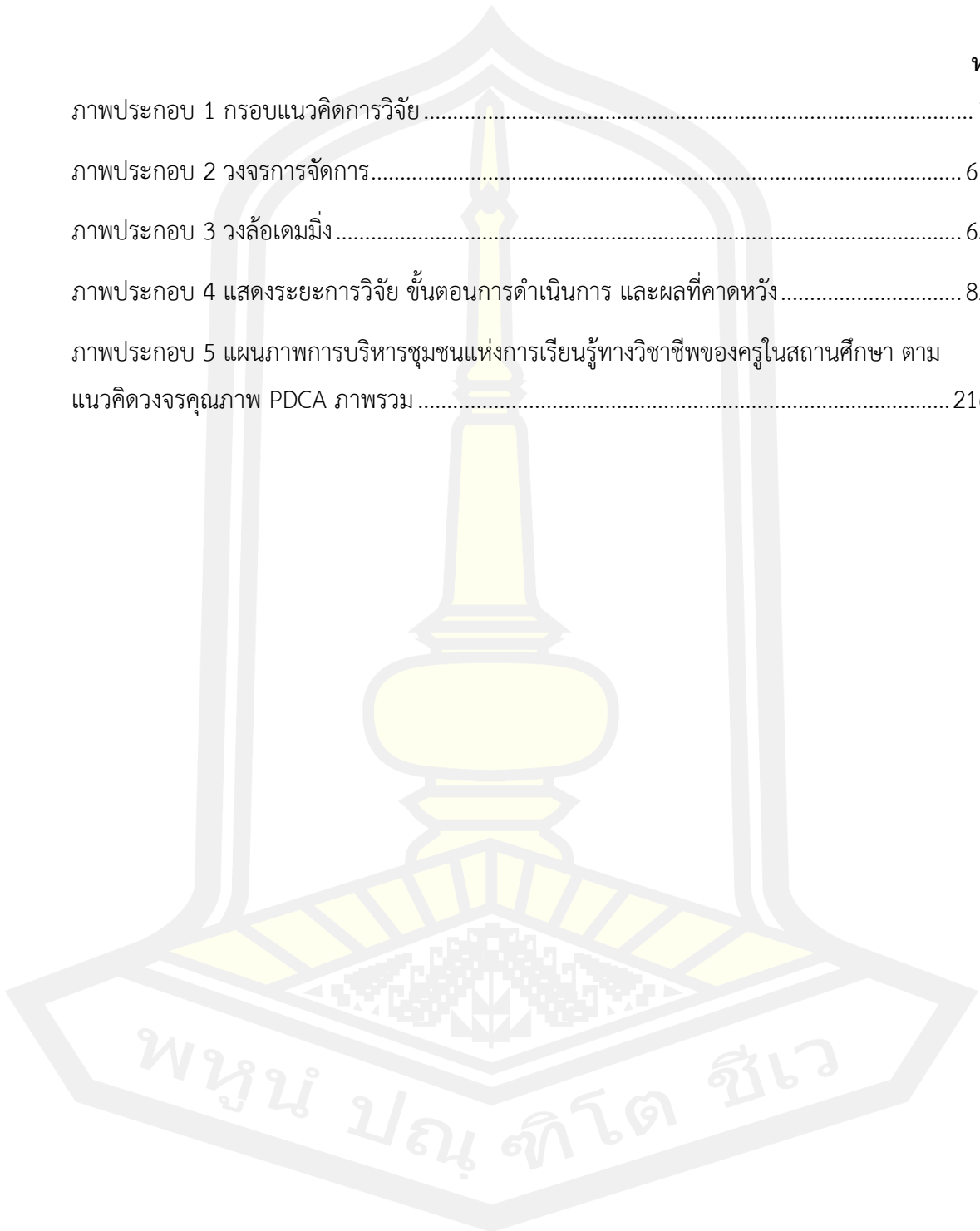
ตาราง 23 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	127
ตาราง 24 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	128
ตาราง 25 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม	129
ตาราง 26 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรม	130
ตาราง 27 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	131
ตาราง 28 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	132
ตาราง 29 บทสรุปแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	135
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	146
ตาราง 31 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	182
ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์	184

ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	186
ตาราง 34 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	187
ตาราง 35 ผลการประเมินความถูกต้องของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	188
ตาราง 36 ผลการประเมินอรรถประโยชน์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	189
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	217



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพประกอบ 2 วงจรการจัดการ.....	61
ภาพประกอบ 3 วงล้อเต็มมิ่ง.....	62
ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	85
ภาพประกอบ 5 แผนภาพการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ตาม แนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม	216



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียงอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ สิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้คือชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสนองต่อนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542” และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยยึดหลักการการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยเฉพาะด้านกระบวนการบริหารจัดการการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพ ถือเป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญในการเป็นกลไกให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมและได้

มาตรฐานก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่อง การพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชาด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสื่อกลางที่เป็นกลไกสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ คือ การปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะการเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” การพัฒนาครูในที่ตั้ง (Professional Learning Community : PLC หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) เพื่อให้ครูวิชาเอกต่าง ๆ ทุกสังกัดรวมตัวกันเพื่อพัฒนาองค์ความรู้จากการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ชุมชนการเรียนรู้ในแต่ละสาขาวิชา

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community (PLC)) เป็นกระบวนการสร้างการแลกเปลี่ยนโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์ วิจารณ์การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้อย่างองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1. มีเป้าหมายร่วมกันจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3. ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4. มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน 5. มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย H honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง O option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผยเปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น P patience &

persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน E efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง แต่ยังพบว่า การใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของนักเรียนยังไม่สามารถสนองตอบความต้องการในกระบวนการพัฒนาคน จำนวนบุคลากรตามเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูไม่เพียงพอ และกระบวนการเรียน การสอนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังที่ Hairon & Dimmock (2012) ได้เสนอปัญหาของครูในการใช้กระบวนการ PLC ทำให้ผลการพัฒนาดำเนินการล่าช้า พบว่ามี 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูมีภาระงานที่มาก 2) ความคลุมเครือของระบบ PLC 3) สถานที่ทำงานที่ครรมิผู้นำที่สร้างวัฒนธรรม PLC ให้เกิดขึ้นในองค์กร และงานวิจัยของ Hairon & Tan (2016) พบว่า ปัญหาที่อาจขัดขวางความสำเร็จของ PLC ได้แก่ ภาระงานของครู และความคลุมเครือในการเข้าใจการริเริ่มนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ PLC ต่อการการเรียนการสอน ความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องถูกนำมาพิจารณาเมื่อนำ PLC ไปใช้สำหรับการทำงานร่วมกันของครู เพราะหัวใจของความสำเร็จของ PLC คือ ครูจะต้องมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม อีกทั้งการพัฒนามีข้อจำกัดด้วยบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ทางสังคมซึ่งเห็นได้ว่าการเริ่มนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการพัฒนาครูยังมีข้อควรพัฒนาและปัญหาที่จะต้องนำมาพัฒนาซึ่งประเทศไทยได้ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในการพัฒนาครูเช่นกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนที่มีบทบาทในพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. ได้แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. ได้ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 นำแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ไปใช้ในการวางแผนการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553); ครรชิต พุทธโกษา (2554); สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554); วิจารณ์ พานิช (2554) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557); วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557); มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ; Hord (1977) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. ขอบเขตประชากร /กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 230 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 230 คน รวมจำนวน 460 คน จากจำนวนโรงเรียน 230 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 105 คน รวม 210 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

2.2 ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 3 คน จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) 3 แห่ง

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

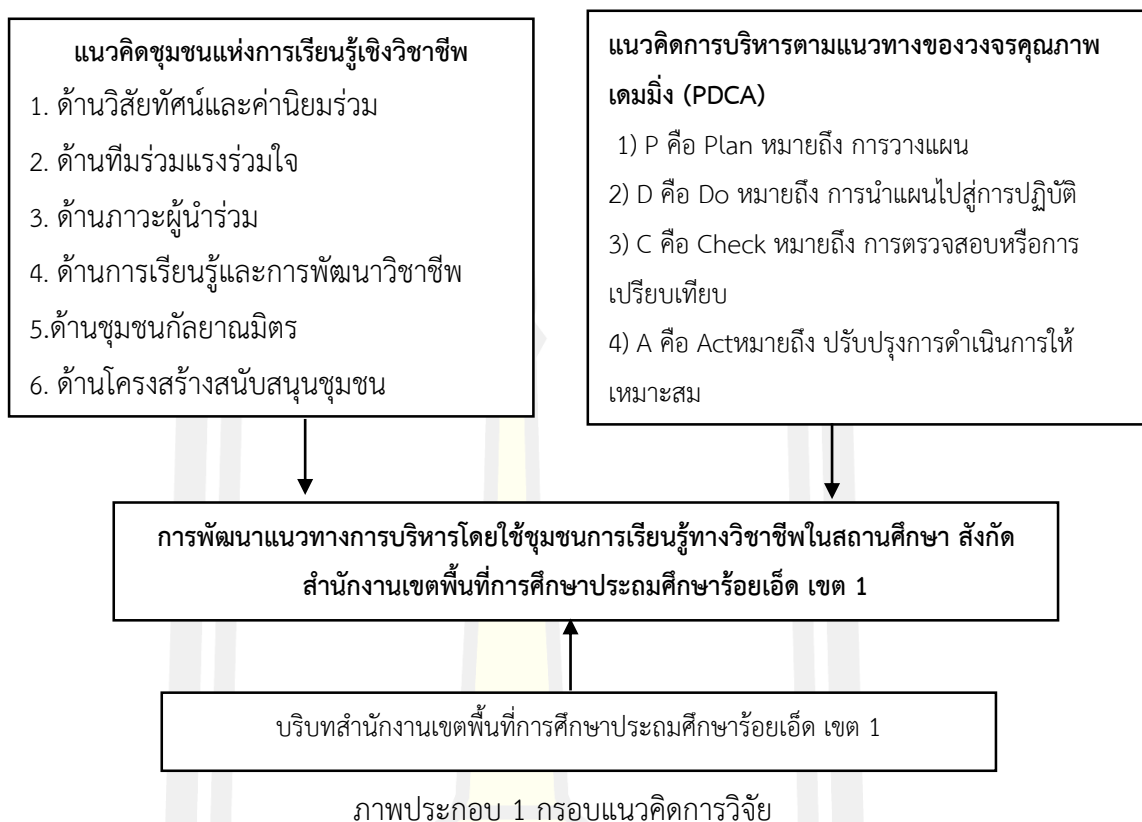
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย

1. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553); ครรชิต พุทธโกษา (2554); สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554); วิจารย์ พานิช (2554) ; วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2557); วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557); มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ; Hord (1977) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

2. แนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) Hitoshi Kume (1995); ปรีทรรศน์ พันธบุรุษย์ (2545); สมาน อัสวภูมิ (2546); สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561); Deming (2004) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) P คือ Plan หมายถึง การวางแผน 2) D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 3) C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ 4) A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดง ดังภาพประกอบ 1





นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาแนวทาง หมายถึง กระบวนการสร้างขึ้นเพื่อให้ส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้มีลักษณะที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มคน หรือความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กลุ่มชุมชนตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างภาพความเชื่อมโยงและทิศทางร่วมไปสู่โรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

2.3 ทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การทำงานร่วมกันแบบมี วิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะ ต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผน ร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน

2.4 การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูในรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2.5 ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การประสานเชื่อมโยง ทั้งความรู้ ประสบการณ์ ของ คณะผู้บริหาร ครู และบุคลากร ที่จะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างจริงจังโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนความเป็นชุมชนกัลยาณมิตร ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หลักการมีกรรมกรชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้ และ วัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อเป้าหมายทางการเรียนรู้

2.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้ โครงสร้างสนับสนุนชุมชน การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย สิ่งแวดล้อมเชิงบวก และการสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม

3. วงจรคุณภาพเต็มมิ่ง (PDCA) หมายถึง ซึ่งมีขั้นตอนการบริหาร 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวางแผน (Plan: P) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do: D) ขั้นการตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check: C) และขั้นปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Action: A)

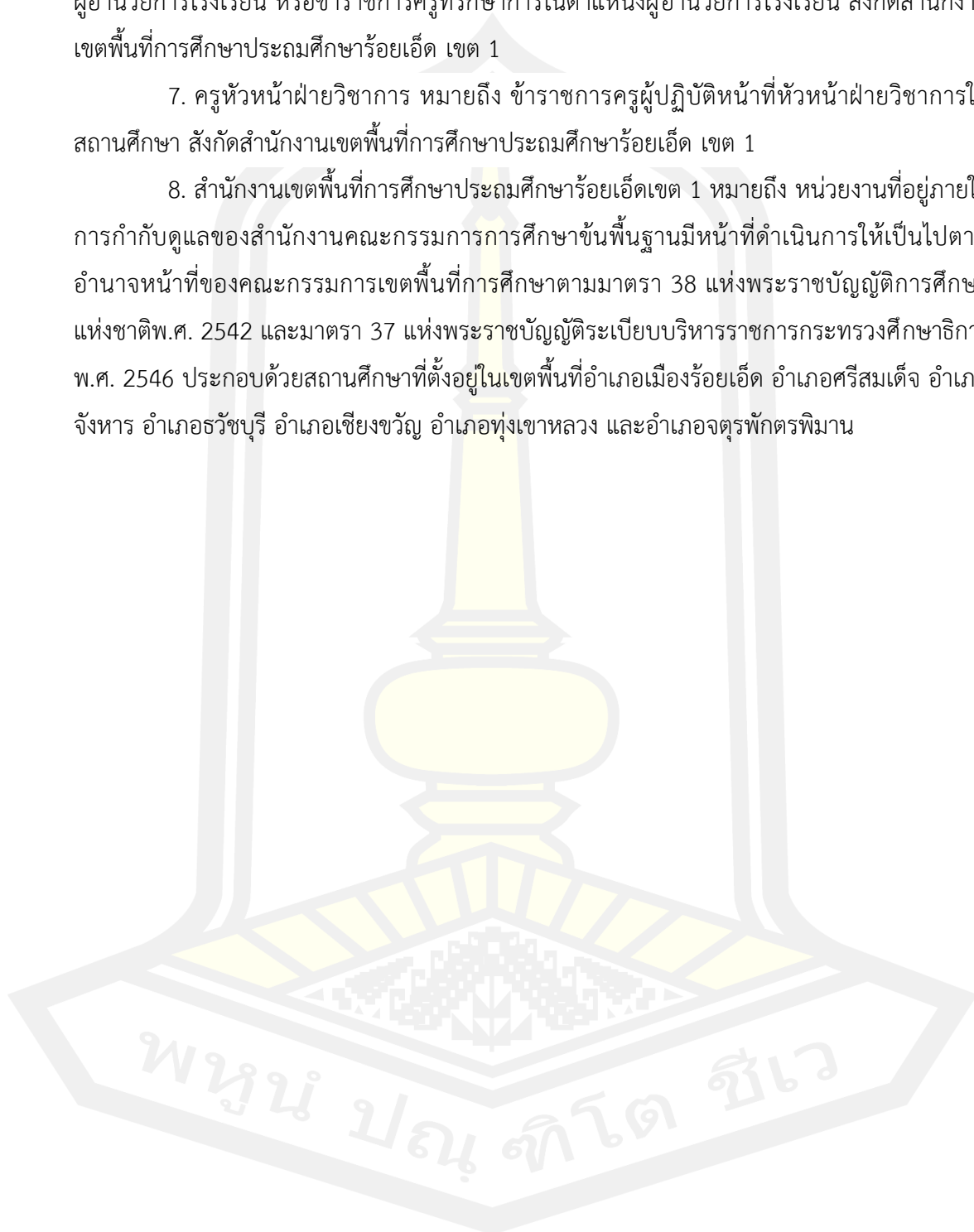
4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การปฏิบัติหรือบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามความเป็นจริงในขณะนั้น

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคาดหวัง ความต้องการที่จะให้เป็นหรือให้เกิดขึ้นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือข้าราชการครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

7. ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ อำเภोजังหาร อำเภอธวัชบุรี อำเภอเชียงขวัญ อำเภอทุ่งเขาหลวง และอำเภोजตุรพักตรพิมาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)
4. แนวทางและการพัฒนาแนวทาง
5. การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)
6. ความต้องการจำเป็น
7. การสนทนากลุ่ม
8. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) กล่าวถึงการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถความเป็นคนดี ที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัยและอื่น ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความหมายของ การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียน

การสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล และการจัดการอาคารสถานที่ และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้รวมเรียกว่า ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารสถานศึกษานั้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความโดยอาศัยปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

สมาน อัสวภูมิ (2549) การบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญเพราะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาด้วย ปัจจุบันการบริหารการศึกษาต้องการมาตรฐานของความสามารถบางอย่างมีการฝึกอบรมอาชีพ มีการจัดทำอย่างมีระบบเพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีตัวประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษาทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศ การบริหารศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งจะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาโดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดี และสามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดย

กำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ และมีกระบวนการที่เชื่อถือได้ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงมีการศึกษาทางด้านการประกอบวิชาชีพบริหารศึกษามาโดยตรงเพื่อจะจัดการศึกษาได้ดี หากมีการบริหารการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีความสามารถอย่างแท้จริง ก็จะทำให้ผลลัพธ์ออกมาดี ประสบผลสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพของนักเรียน ในระบบของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร คือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมเอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการบริหารจึงต้องมีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้เด็กเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไป ตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นได้บัญญัติไว้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารเป็นหลักการที่ควรจะนำไปใช้ในการบริหารงาน ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผนนำแผนสู่การปฏิบัติ อำนวยการจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร อย่างเป็นระบบไม่สับสนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการใช้กระบวนการบริหารทุกขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวคิดและข้อมูลในการตัดสินใจและอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักในการทำงาน

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานนักบริหารที่ดีต้องรู้จักบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะว่าการดำเนินงานมิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2545) ได้นำเสนอในการประชุมสัมมนาเรื่อง สภาพและปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในประเทศไทยว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลัก คือ สถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนเพื่อการจัดการองค์กรอย่างมีระบบ โดยใช้เทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ ในการสื่อสารติดต่อประสานงานเพื่อให้งานเรียบร้อยสมบูรณ์ พร้อมทั้งมีการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

3. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มาตรา 5 และมาตรา 3 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พิจารณา

ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ ของตนแล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยที่เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดที่ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ขอบข่าย

ภารกิจ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มี ความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางการบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการศึกษาคูหาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สารแนกกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น การจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และสาระต่าง ๆ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้ เหมาะสม ติดตามการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระ และหน่วยเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและ ปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน กระบวนการเรียนรู้และนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นมา มี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม
3. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การกำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและ ผลงาน พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาการ วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัยพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันที่จัดการศึกษา

5. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมสำรวจแหล่งการเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้ แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาการทำให้มีการนิเทศการเรียนภายในโรงเรียนจัดระบบ นิเทศงานวิชาการ ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาใน สถานศึกษา การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในและ นอกสถานศึกษา

7. การแนะแนวการศึกษา การดำเนินการแนะแนว การศึกษาติดตามประเมินผล การจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การวางแผน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบจัดระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดให้เสริมสร้างความคิดเพื่อ พัฒนาทักษะวิชาชีพ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ สถานศึกษา

10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถานที่จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาการและพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบัน ที่จัดการศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

12. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษามี การจัดทำระเบียบและแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนครู มีการบริหารจัดการแนะแนว คู่มือพัฒนาผู้เรียน แนวทางการวัดประเมินผลการเรียนและการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เนื้อหาต้องมีความ สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหา มี ความง่ายเหมาะสมกับระดับชั้นและช่วงชั้น ภาษาที่ ใช้หรือที่นำเสนอถูกต้อง ชัดเจน สื่อความหมายอ่านเข้าใจ ง่ายใช้ภาษาเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

14. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา การจัดการ การเลือก การใช้และประเมินสื่อการเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการ เรียนการสอน เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการเรียน การสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอน งานด้านวัสดุ อุปกรณ์ งานด้านวัดผลและประเมินผล งานด้านห้องสมุด งานด้านนิเทศภายใน งานด้านการประชุมอบรมทาง วิชาการ โดยจัดเป็นกระบวนการมีองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร คือ ครูผู้สอน ผู้รับนโยบาย การบริหารไปปฏิบัติและมีการคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหาร จัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหา รายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อ ผู้เรียน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัว
2. โปร่งใสตรวจสอบได้
3. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
4. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ ได้อย่างเพียงพอ และมี

ประสิทธิภาพ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

แนวทางการบริหารงานงบประมาณ

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อรองรับและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาแห่งชาติ โดยต้องสอดคล้องกับปรัชญาหรือธรรมนูญสถานศึกษา ครอบคลุมการพัฒนา ด้านผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการและชุมชน
2. การจัดแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง นำผลการประกันคุณภาพภายในและผลประเมินคุณภาพภายนอกวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค รายมาตรฐานเพื่อกำหนดแนวทางดูแลรักษาหรือปรับปรุงพัฒนา โดยเชื่อมโยงให้เห็นจุดปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างของสถานศึกษากำหนดกิจกรรมสำคัญ (โครงการ/ กิจกรรม) เพื่อดูแลรักษาปรับปรุงและพัฒนา กำหนดวงเงินของกิจกรรมสำคัญ
3. การอนุมัติ การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จัดทำรายละเอียดของงานและโครงการตามแนวปฏิบัติการประจำปีเสนอขออนุมัติ หลักการตามระยะเวลาที่ระบุในแผนปฏิบัติการ

ประจำปีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และจัดทำเอกสารสำคัญประกอบรายละเอียดของงานและโครงการเพื่อเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายให้การทำงานเป็นไปตามรายละเอียดของขั้นตอน/โครงการ

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การโอนและเปลี่ยนงบประมาณเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินงานที่ บรรลุเป้าหมายที่ได้รับงบประมาณและการโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณ เงินเหลือจ่ายไปสมทบรายการจัดสรรที่สามารถจัดซื้อจัดจ้างตามวงเงิน

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านหน่วยงานต้นสังกัดตามแบบรายงานที่กำหนด รายงานต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ทราบการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และผลผลิตที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายของงาน/โครงการ รายงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการ รายงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ จัดเตรียมเอกสารรายงานการดำเนินงานและโครงการ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาสและสิ้นปีงบประมาณ

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลผลิตตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชนในท้องถิ่นให้เป็นระบบศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรทุกประเภทตลอดจนเงื่อนไขการขอรับสนับสนุน

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษาการวางแผนการดำเนินการและแจ้งเงื่อนไขการคัดเลือกนักเรียนเพื่อขอรับทุน ตลอดจนรายละเอียดของกองทุน จัดทำเอกสารและรายงานทางการเงินตามเงื่อนไขของกองทุน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำรายการทรัพยากรภายในเพื่อเป็นสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการรับรู้ ของบุคลากร นักเรียนและบุคคลทั่วไปได้ใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงานโครงการของหน่วยงานซึ่งจะแจ้งรายละเอียดว่าแต่ละฝ่ายแต่ละกลุ่มในสังกัดหน่วยงานมีความต้องการพัสดุอะไรได้รับงบประมาณจำนวนเท่าใดและรายละเอียด ๆ ที่เกี่ยวข้อง

12. การกำหนดแบบรูปรายการคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการรับเงินการเก็บรักษาเงิน

และจ่ายเงิน กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินงบประมาณ ต้องใช้ตามแบบที่กำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อจัดทำและจัดหาพัสดุวางแผนการเก็บข้อมูลโดยการจัดการศึกษา การศึกษาวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐบาลและหน่วยเหนือ ตลอดจนกำหนดข้อมูลและสารสนเทศที่จัดเก็บตามความต้องการของสถานศึกษา

14. การจัดหาพัสดุ เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการประกอบด้วย วิธีการ การกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานจัดหาต้องมีความโปร่งใส ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน

15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การควบคุมพัสดุก็คือเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการบริหารพัสดุ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความประหยัด

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบของสถานศึกษา ในการดำเนินการหารายได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

17. การเบิกเงินจากคลัง สถานศึกษาเบิกเงินจากคลังโดยยื่นหลักฐานขอเบิกเงินรายการการเบิกเงินผ่านหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและจ่ายเงิน การรับจ่ายและการเก็บรักษาเงินรายได้สถานศึกษาให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบและหนังสือกระทรวงการคลัง

19. การนำเงินส่งคลัง นำส่งเงินรายได้แผ่นดินผ่านธนาคารหรือส่งส่วนราชการ ผู้เบิกต้นสังกัดแยกตามประเภทของเงิน การบันทึกการนำเงินส่งในทะเบียนคุมเงินรายได้แผ่นดิน และสรุปยอดเงินคงเหลือ จัดทำรายงานคงเหลือประจำวัน

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ลงรายการรับ-จ่ายเงินสดในสมุดบัญชีเงินสดสรุปยอดจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 วัน ของเดือนถัดไป และสรุปยอดทุกสิ้นเดือน จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 วันของเดือนถัดไป

21. การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน จัดทำบัญชีตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย

22. การจัดทำและจัดหาแบบบัญชี ทะเบียนและรายงานจัดทำบัญชีตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย และสรุปยอดทุกสิ้นเดือน จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 วันของเดือนถัดไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการจัดทำงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ การกำหนดแผนงานโครงการในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ การควบคุมดูแล การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการตรวจสอบประเมินผลและรายงานการบริหารงบประมาณ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติ งานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการ
กำลังของสถานศึกษา
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวบรวมข้อมูล
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนครูอัตราจ้าง
และพนักงานราชการ จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจำนวน
นักเรียนและการจัดชั้นเรียน
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยน
ตำแหน่ง กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเสนอคำขอและความเห็นต่อหน่วยงานต้นสังกัด
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สถานศึกษาประกาศหลักเกณฑ์
การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในสถานศึกษาทราบ

6. การลาทุกประเภท ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน/ภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษากำหนดเกณฑ์วิธีการประเมินผลงาน โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะงานบุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะงาน การแจ้งบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ถึงความจริงและความยุติธรรม รายงานการดำเนินงานวินัยไม่ร้ายแรงไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกราชการไว้ก่อน รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกราชการไว้ก่อนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

10. การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษผู้บังคับบัญชาดำเนินการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการดำเนินการต่อหน่วยงานต้นสังกัด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่องอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

12. การออกราชการ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

13. การจัดระบบและการจัดทำระเบียบประวัติ จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษารับเรื่องแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

15. การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพรวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาควบคุมดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอไปยังต้นสังกัดให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นจัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานและองค์กร การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะงานให้กับบุคคลธำรงรักษาบุคคลที่คุณภาพให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธาและสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กร

หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวทางการบริหารทั่วไป

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของต้นสังกัด นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องเป้าหมายและทิศทางของต้นสังกัดและสนองความต้องการของชุมชนและ

สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาสถานศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการศึกษา การวิเคราะห์วิจัย การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของหน่วยงานต้นสังกัด และความต้องการของสถานศึกษา เผยแพร่ผลการศึกษารายงานของสถานศึกษาของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินธุรการ ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม บำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มั่นคง ปลอดภัยและสวยงาม

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประสานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

11. การรับนักเรียน กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบรวบเลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังต้นสังกัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของต้นสังกัด

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ประสานงานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน

15. การศึกษาการวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด ติดตาม ประเมินผลปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานงานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับราชการส่วนภูมิภาคและประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาศึกษาาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน ผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน วางแผนการจัดการระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้ต้นสังกัดทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน การวางแผนงานปกครองนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียนและประเมินผลงานปกครองของนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและและหน่วยงานบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

1. ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นชุมชนที่ช่วยเติมองค์ความรู้ของบุคคลในกลุ่ม และสร้างความมั่นใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่าน กล่าวถึงความเป็นมาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ดังนี้

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน ที่สำคัญหัวใจในการปฏิบัติงานนั้น มาจากฐานความเชื่อที่ว่าศักยภาพอันมหาศาลที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลและบุคคลนั้นยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา และปฏิบัติกับองค์กรเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าว จึงเชื่อมั่นได้ว่าถ้าบุคคลทั้งหมดในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อนในการปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตัวบุคคล องค์กรที่สอดคล้องกัน สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีแนวคิดมาจากอุปมาให้ “โรงเรียน” เป็น “องค์กร” นั้นคงไม่เหมาะสมแต่แท้จริงแล้วโรงเรียนมีความเป็น “ชุมชน” มากกว่า ซึ่งองค์กรซึ่งเป็นชุมชนที่มีความแตกต่างกัน และเป็นชุมชนมีความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกแตกต่างจากองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่เป็นลักษณะยึดลำดับการลดหลั่นอำนาจกันลงมา

Sergiovanni (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าการเปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้น น่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้องทีเดียวนัก โดยเขาเห็นว่าควรเป็นโรงเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่าโดยเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทนความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ ความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับที่ลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตึงตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพ มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกัน และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลด

ความเป็นกันเองต่อกันลงมีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษา สถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ดังนั้น ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับ ควบคุมมากมาย และมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก แต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วย วัตถุประสงค์ร่วม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคน แสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยดู และสวัสดิภาพร่วมกันจากแนวคิดและความเป็นมา ของนักวิชาการ

กล่าวไว้สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตาม ศักยภาพของบุคคลนั้น โดยให้กลุ่มบุคคลเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงเปลี่ยนแปลง และสร้างความ เชื่อมั่นหรือความมั่นใจให้กับบุคคลนั้นและต่อมาโรงเรียนในหลาย ๆ ประเทศได้นำชุมชนแห่งการ เรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยนำแนวทางการดำเนินชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ เพื่อหวังให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ นี้พัฒนาครูให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายสู่การจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีประสิทธิผล

2. ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

มีนักวิชาการหรือหน่วยงานให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้
วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้นิยามของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในสถานศึกษาหรือ เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ทักษะ 21st Century Skills โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มี การพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรไม่รู้จบ หรือ CQI (Continuous Quality Improvement) หรืออาจเรียกว่าเป็น R2R ในวงการศึกษาก็ได้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการ ศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และ ภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยมีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับองค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพ ที่มีหน้างานสำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญจากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพครู และผู้เรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เสถียร อ่วมพรหม (2560) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง ชุมชนที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งหมดของชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทั้งหมดในชุมชนมีอิสระการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

Hord (1997) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) คือ มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการ รวมตัวกันดังกล่าวมีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของ ครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง

DuFour (2004) ระบุว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือแนวคิดของการ พัฒนาโรงเรียนในปัจจุบันโดยเป็นการรวมตัวกันทำงานร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในวิชาชีพครูที่มีความ สนใจ และมีความรู้ในการศึกษา เช่น คณะครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา คณะครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา องค์กรการศึกษาระดับชาติและอื่น ๆ เรียนรู้และทำงานสู่เป้าหมายอย่างมีวิวัฒนาการและความรับผิดชอบด้วยการพัฒนาทางวิชาชีพสู่ภาวะความเป็นครูของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีลักษณะสำคัญคือเน้นการพัฒนาบนฐานงานจริงมากกว่าการพัฒนา นอกหน้างานจริง จากการศึกษา

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจการทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารแบบผู้ดูแล

สนับสนุน สู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนให้เกิดบรรยากาศความสุขในการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของสถานศึกษานั้น ผู้บริหาร ครู และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะได้รับผลประโยชน์จากการเข้าร่วมชุมชนนี้ อย่างมาก ทำให้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความสำคัญต่อนักการศึกษาระบุ ได้ดังต่อไปนี้

บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวิทย์ และเรณิ ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะเปลี่ยนบรรยากาศของ “โรงเรียน” ช่วยให้สมาชิกอันได้แก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร นัก การศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครอง มีความรู้สึกร่วมกันว่าเป็น เจ้าของโรงเรียนหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนและ สมาชิกทุกคนในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงต้องร่วมกันคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ แล้วนำผลที่เกิดขึ้นมาปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยทุกคนมีความเชื่อมั่นในตนเองและ เชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และสมาชิกทุกคนจะเกิดการ พัฒนา เนื่องจากคุณลักษณะ สำคัญที่ช่วยให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิก ในชุมชน จะต้องมีการบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยกระบวนการที่สมาชิกทุกคนต้องดำเนินการ คือการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ซึ่ง กระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือร่วมพลังกัน และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านการ จัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ วางแผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกัน สามารถสังเกตและสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จึง เปรียบเสมือน เครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) และก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในระดับ “ปฏิรูป” การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) กล่าวว่า การดำเนินงาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของ ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษาหรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือ ให้เกิด การเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชนจึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียน ใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุน การปฏิบัติ งานวิชาชีพ ของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุก

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และ ผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายกล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริม เป้าหมายการเรียนรู้ของ ชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษา ได้โดยการให้การดูแลแนะนำการ เรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถ เป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ ขยับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่น ร่วมกัน สร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนางานวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิด ร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการ พัฒนางานวิชาชีพระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลัง การ ขยับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการ เกื้อหนุนเป็น กลไกฉนวนมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้าง ให้ สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการ เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับ สังกัด แต่ จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดย นโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของชาติ 19 เพื่อขับเคลื่อนการ

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ฝึกกำลังร่วมกัน พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

สรุปได้ว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการศึกษา เนื่องจาก ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีผู้นำที่ดี มีการร่วมแสดงความคิดเห็นนโยบาย หรือการบริหารจัดการร่วมกัน สร้างให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งภายใต้ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีคุณภาพ และต้องสนับสนุนให้ทุกคนในชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีร่วมกัน

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

Hord (1997) ได้อธิบายว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดพลังในการเรียนรู้ (Powerful Learning) ซึ่งประกอบด้วยกรอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

ครุฑิต พุทธิโกษา (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. มีผู้นำที่ดี จะต้องมีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการ การประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. มีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึก เพื่อส่วนรวมเข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการ เรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอด ความรู้ระหว่างชุมชนอย่างเสมอ
5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ จึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพ โดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6. มีการสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบ การเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้าง และนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเข้าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือ ในด้านทุน กิจกรรม วิชาการองค์ความรู้ การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่าย ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนา ในทุกบริบท

สิวรี วิศุทธิ์สินธพ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
3. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้
4. สภาพการณ์ที่สนับสนุน
5. แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน
6. ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) นำเสนอเป็นองค์ประกอบ ของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) กล่าวถึงองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและรับฟัง
2. ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ ทำให้เกิดการเผยแพร่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วมทำให้เกิดพลังเสริมทวิสัยทัศน์ร่วม
4. ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียนทำให้เกิดการเผยแพร่เป็นเจ้าของงานการ

เรียนรู้

5. ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ผู้ภาวะและจิตวิญญาณความเป็นครูทำให้เกิดเจตจำนงร่วมพัฒนาวิชาชีพ

6. พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจบนฐานงานจริงทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงบนฐานงานจริงเมื่อแต่ละพื้นที่มีการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีปกติขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ
3. ภาวะผู้นำร่วม
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลายองค์ประกอบที่มีมมสำคัญต้องนิยาม ได้แก่ เน้นที่การเรียนรู้มีวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ ของทุกฝ่ายร่วมกันตั้งคำถามถึงวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบันเน้นการลงมือทำมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเน้นผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของศิษย์ซึ่งให้แนวคิดลักษณะขององค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูระดับสถานศึกษาดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม (shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน

2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิดทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ร่วมเป็นผู้นำ (shared leadership) มีสองลักษณะคือ

3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่าครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันมีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจหรืออำนาจทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) มีจุดเน้น ของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการคือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครูคือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์และการเรียนรู้เพื่อ ความเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจและเคารพซึ่งกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติกร ปฏิบัติงาน แบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นักวิชาการ	นักวิชาการ						
	ครุฑิต พุทธิโกษา, 2554	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	วิจารณ์ พานิช (2555)	สิริวิจิตรสินธ์, 2554	Hord, 1997	ความถี่
องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ							
ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓		5
ทีมร่วมแรงร่วมใจ	✓	✓	✓	✓	✓		5
ภาวะผู้นำร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การเรียนรู้ร่วม/พัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓		5
ชุมชนกัลยาณมิตร / พื้นที่เรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ	✓	✓	✓	✓			4
สภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย						✓	1
แนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน / มีกระบวนการ	✓				✓		2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	นักวิชาการ						
	ครุฑิต พุทธิโกษา, 2554	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ, 2557	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	วิจารณ์ พานิช (2555)	สิริวิ วัชรวิสัย, 2554	Hord, 1997	ความถี่
ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์					✓	✓	2
มีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี	✓						1
สร้างระบบการจัดเก็บ/การนำมาใช้ขององค์ความรู้	✓						1
การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล						✓	1
มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน	✓						1
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		✓	✓	✓			3

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบมาสังเคราะห์หรือผนวกรวมโดยพิจารณาองค์ประกอบที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันและพิจารณาความเหมาะสมตารางองค์ประกอบแนวการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยองค์ประกอบที่มีความถี่เป็น 1 ได้แก่ สภาพการณ์ที่เอื้ออำนวย แนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน / มีกระบวนการ ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล มีการบริหารจัดการชุมชนที่ดี สร้างระบบการจัดเก็บ/การนำมาใช้ขององค์ความรู้ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน จึงสรุปได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1. วิสัยทัศน์ร่วม 2. ภาวะผู้นำร่วม 3. ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5. ชุมชนกัลยาณมิตร 6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

จากการศึกษาองค์ประกอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัย สรุปองค์ประกอบของแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของวิสัยร่วม ไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้เสนอความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้

Hord (1997) ได้เสนอความหมายของวิสัยร่วม หมายถึง การสร้างบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมไว้ว่า อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน

Hipp and Huffman (2003) ได้เสนอความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่บุคลากรร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษาที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มองเห็นภาพเป้าหมายและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดข้อปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการ

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย

- 1) เชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน
- 2) เชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
- 3) เชื่อมโยงเป็นความหมายหรือคุณค่าของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของ

สมาชิก

- 4) รับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์มีภารกิจร่วมกันของครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทางระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็น

ความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญ เมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ

Hord (1997) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านวิสัยร่วม ไว้ ประกอบด้วย

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการท างานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญ เมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักรู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญาร่วมกัน ร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

DuFour (2004) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย

- 1) การมีความเชื่อความเข้าใจร่วมกัน
- 2) เน้นการมีจุดโฟกัสที่การเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) การเข้าได้กับเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมแรงและการตัดสินใจใจตาม

จากแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้
ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560)	Hord (1997)	DuFour (2007)	
1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็น ภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่าง ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	4
2) มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้ จริง	✓	✓	✓		3
3) ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิง อุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	4
4) มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่าง
ชัดเจน
- 2) มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง
- 3) ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ ไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การร่วมกันทำงานอย่างสร้างสรรค์แบบมีเป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมตัวกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ประสานความร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้ บรรลุผลที่ การเรียนรู้ของผู้เรียน

Stoll และคณะ (2006) ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ หมายถึงการ ประสานความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยครูทุกคนจะต้องให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ สิ่งที่เชื่อมโยงกิจกรรมและความสำเร็จของการร่วมมือรวมพลังคือ การมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทีมร่วมแรงร่วมใจหมายถึง การทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ประสานความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานร่วมกันของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันให้การช่วยเหลือและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.2 ตัวบ่งชี้ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายทีมร่วมแรงร่วมใจ ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ มี รายละเอียดดังนี้

1. การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ของ
2. มีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและความเข้าใจร่วมกัน
3. ตกผลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การประเมินร่วมกัน และรับผิดชอบ
4. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน (Collective Learning and Application of Learning)

2. การเป็นชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community)

Martin (2011) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2. การร่วมมือรวมพลังจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันและกันของสมาชิกในชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของทีมร่วมแรงร่วมใจ

ตัวบ่งชี้	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ (2560)	Martin (2011)	ความถี่
1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	✓		✓	2
2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	✓			1
3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	✓			1
4. เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน		✓		1
5. มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	3

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน
- 2) ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน
- 3) คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน
- 4) ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน
- 5) เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของภาวะผู้นำร่วมไว้ ดังนี้

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้เสนอความหมายภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การเคารพในความแตกต่าง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งปันบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นั่นคือ ร่วมกันเป็นผู้นำด้วยการแบ่งปันอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้ สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ มีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ

Kellogg (2007) ได้เสนอความหมายภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเคารพนับถืออย่างจริงจัง นำไปสู่การจัดโครงสร้างองค์กรชุมชน ร่วมกัน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน ใช้กระบวนการนำร่วมกันของ สมาชิกในองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์

Hord (2008) ได้เสนอความหมายภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำในบริบทของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพจะนำทั้งครูและผู้บริหารไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การให้กำลังใจระหว่างกัน การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับโรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ แบ่งปัน บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน ประสานความร่วมมือร่วมกันเป็นผู้นำ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสำหรับ โรงเรียนในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

3.2 ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม ไว้ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ
- 2) เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็น ผู้นำร่วมของครู โดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม
- 3) พัฒนาและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู โดยผู้นำร่วมเกิดขึ้นได้ดีใน

4) บรรยากาศที่ส่งเสริมให้ครูสามารถ แสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระจากอำนาจครอบงำเป็นประชาธิปไตย

Carmichael (1982) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย

- 1) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน
- 2) ยกย่องและให้การยอมรับและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3) มอบอำนาจในการตัดสินใจบริหารแบบมีส่วนร่วม

Kellogg (2007) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย

- 1) รู้จักชุมชนหรือองค์กรมอบอำนาจตัดสินใจและประสานความร่วมมือ
- 2) สร้างทีมงานที่เข้มแข็งกระจายอำนาจหน้าที่บริหารแบบมีส่วนร่วม
- 3) พัฒนาปัจเจกบุคคลยกระดับความเชี่ยวชาญ
- 4) สร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย

Gronn (2008) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย

1) มุ่งเน้นเรื่องคนที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกันและภาวะผู้นำค่อย ๆ เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ และส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่งหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

2) ยอมรับความหลากหลายในชุมชนทางการศึกษา เนื่องจากต้องใช้มุมมองจากหลายๆ คนในโรงเรียนหรือในโรงเรียนเครือข่าย เพื่อช่วยในการตัดสินใจ และยังโรงเรียนมีมุมมองที่หลากหลายมากเท่าไรจะทำให้เข้าใจในสถานการณ์ได้มากขึ้น ส่งผลให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

3) ยอมรับภาวะผู้นำหลายรูปแบบ ทั้งที่ได้มาจากตำแหน่งงานและที่เกิดขึ้นเองอย่างไม่เป็นทางการในการตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะ ซึ่งภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจในภาระหน้าที่ตามความเหมาะสม และความเชี่ยวชาญมากกว่าตามตำแหน่งงาน

4) ยอมรับรูปแบบของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดความพยายามร่วมกันของคนในโรงเรียนเป็นวงกว้าง อีกทั้งกระตุ้นให้เกิดการมอบหมายการตัดสินใจและมุ่งก่อให้เกิดความสมดุล ระหว่างศูนย์กลางการควบคุม และการมีอิสระในการคิดด้วยการแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้มีอำนาจที่เห็นด้วยหรือคัดค้านต่อประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้น

5) กระตุ้นให้ครูเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูท่านอื่นที่มีประสบการณ์น้อย ส่งผลให้โรงเรียนเกิดการยกระดับความเชี่ยวชาญเนื่องจากครูในโรงเรียนมีอิสระ หมุนเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิด และความพยายามระหว่างกันในโรงเรียน เช่น การแบ่งภาระหน้าที่โดยมี ความรับผิดชอบ

ร่วมกันส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดสัมพันธภาพแบบเปิดที่ไม่มีที่สิ้นสุดภายในโรงเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม เมื่อทำการวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม

ตัวบ่งชี้ด้านภาวะผู้นำร่วม	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	วรัลक्षण ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	Carmichael (1982)	Kellogg (2007)	Gronn (2008)	
1) กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ	✓	✓	✓	✓	5
2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		✓	✓	✓	4
3) เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึด หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	4
4) พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	5
5) ยอมรับความแตกต่างและสร้างการ เปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย	✓		✓	✓	4

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำร่วม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ
- 2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 3) เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4) พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร
- 5) ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

4.1 ความหมายของการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการเรียนรู้ร่วมไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอความหมายการเรียนรู้ร่วม หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้เสนอความหมายการเรียนรู้ร่วม หมายถึง การยึดถือกระบวนการต่าง ๆ ในการร่วมกันวางแผน ค้นหา พุดคุย และแบ่งปันความรู้ ทักษะ กลวิธี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรือภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2557) ได้เสนอความหมายการเรียนรู้ร่วม หมายถึง การเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิด ความรู้ และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

Hord (2008) ได้เสนอความหมายการเรียนรู้ร่วม หมายถึง การเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในประเด็นปัญหาที่สำคัญและนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไป

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วม หมายถึง การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันวางแผน ค้นหา พุดคุย และแบ่งปันความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ทักษะ กลวิธี และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มาเติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้และนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนต่อไป

4.2 ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

2) สะท้อนผล นำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการทำเนื่การดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีจิตวิญญาณความเป็นครู

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ร่วม ประกอบด้วย

- 1) เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี
- 2) ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง
- 3) สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

DuFour (2004) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ร่วม ประกอบด้วย

- ความรู้ระหว่างกัน
- 1) มีการรวบรวมความรู้และเผยแพร่ระหว่างสมาชิก หรือมีการถ่ายโอน
 - 2) มีการปฏิสัมพันธ์แบบสาธารณะจึงมีขั้นตอนมากกว่าการเรียนรู้ระดับบุคคลต้องมีการรวบรวมความรู้ที่เกิดขึ้นหลังจากสมาชิกชุมชนมีการอภิปราย แปลความหมาย เผยแพร่และทำความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณ

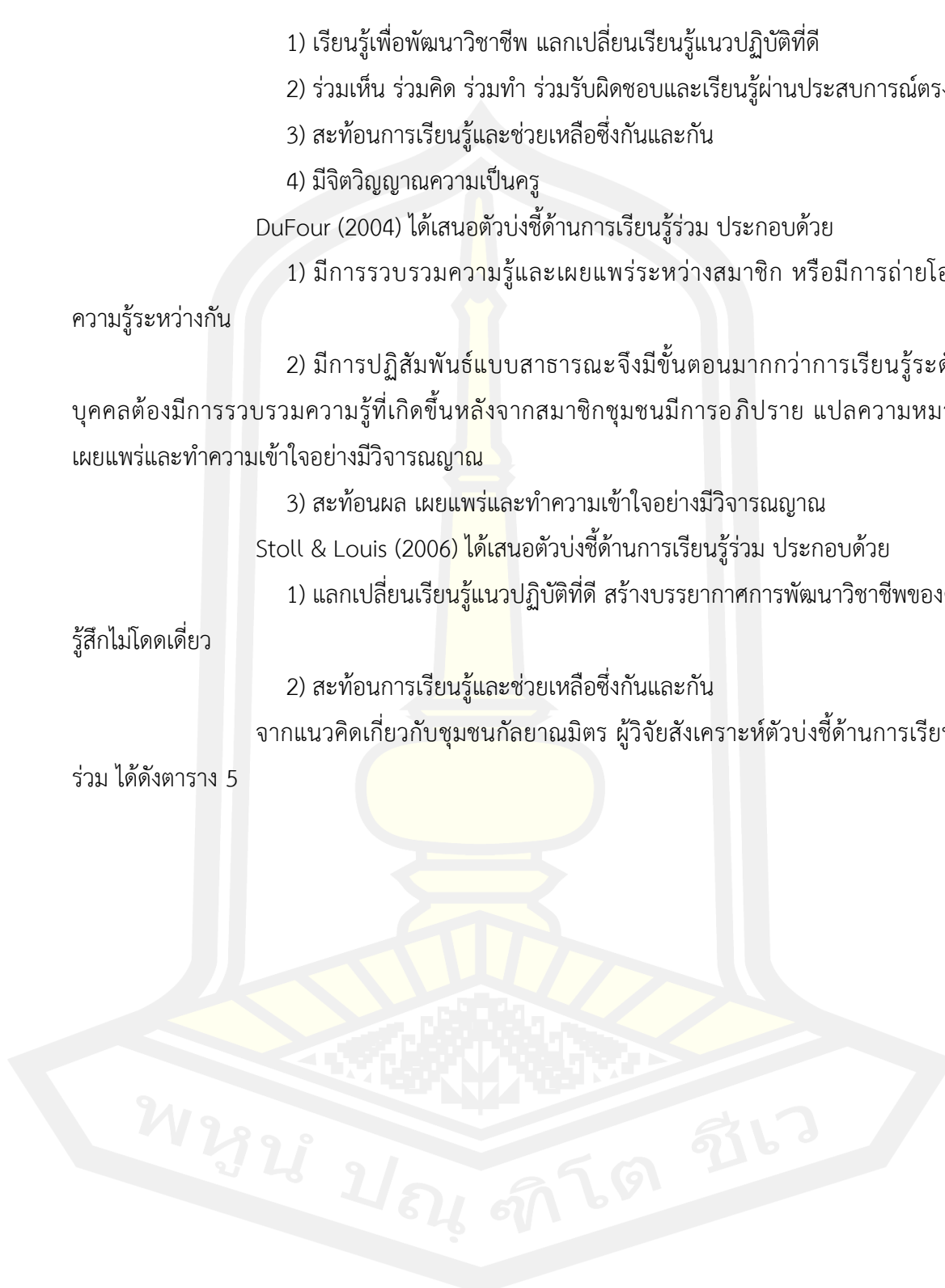
- 3) สะท้อนผล เผยแพร่และทำความเข้าใจอย่างมีวิจารณญาณ

Stoll & Louis (2006) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ร่วม ประกอบด้วย

- รู้สึกไม่โดดเดี่ยว
- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี สร้างบรรยากาศการพัฒนาศักยภาพของครู
 - 2) สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การเรียนรู้

ร่วม ได้ดังตาราง 5



ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนรู้ร่วม	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560)	DuFour (2007)	Stoll & Louis (2007)	
1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	✓	✓	✓	✓	4
2) ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง	✓	✓	✓	✓	4
3) สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	4
4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู	✓	✓			2

จากตาราง 5 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี
- 2) ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง
- 3) สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

5.1 ความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของชุมชนกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอความหมายของชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตนศรีสกุล (2560) ได้เสนอความหมายชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การเอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตรมีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทร เป็นความสัมพันธ์กันแบบคนในครอบครัวมากกว่าแบบสายงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดใจเข้าหากัน

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้เสนอความหมายชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเปิดเผยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ

กล่าวโดยสรุป ชุมชนกัลยาณมิตร หมายถึง ชุมชนแห่งความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย เอาใจใส่และรับฟังความคิดเห็น ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศความเป็นมิตรมีความรู้สึกแบบเกื้อกูลและเอื้ออาทรและเคารพซึ่งกันและกัน

5.1 ตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตรไว้ ดังนี้

สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย

- 1) มีวิสัยทัศน์สัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ได้ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงาน
- 2) เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกัน

3) ชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของชุมชนกัลยาณมิตร ดังนี้

1. อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย บนพื้นฐานของความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน
2. มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน
3. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย

1) มีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข

2) อยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมแบบเปิดเผย

3) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ

4) มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

5) มีวิถีสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู

6) เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

7) เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม

เมธาสิทธิ์ ธัญรัตน์ศรีสกุล (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย

1) การดำรงหรือหล่อเลี้ยงธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันแบบเกื้อกูล

2) การเปลี่ยนบรรยากาศจากสายงานที่เป็นทางการและมีลำดับชั้นมาเป็นบรรยากาศของการอยู่ร่วมกับแบบครอบครัว

3) การเปลี่ยนจากวัฒนธรรมแบบปกป้อง การทำงานแบบโดดเดี่ยวสู่วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการรับฟังความคิดเห็นอย่างปราศจากอคติ

4) การเปลี่ยนจากความขัดแย้งมาสู่วัฒนธรรมที่เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ได้ดังตาราง 6

พหุบัน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

ตัวบ่งชี้ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	สุรพล ธรรมร่มดีและคณะ (2553)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560)	เมธาสิทธิ์ ธีรรัตน์ศรีสกุล (2560)	
1) ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	✓	✓	✓		3
2) อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบ เปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว		✓	✓	✓	3
3) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น		✓	✓	✓	3
4) มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร	✓	✓	✓	✓	4
5) เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 6 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน
- 2) อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว
- 3) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
- 4) มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร
- 5) เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6.1 ความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ ดังนี้

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่

ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ (2561) ได้เสนอความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง การลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) แต่เน้นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ส่งเสริมการต่อยอดความรู้เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุน มีโครงสร้างแบบไม่รวมศูนย์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง

Hord (1997) ได้เสนอความหมายโครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเงื่อนไขสนับสนุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เงื่อนไขเชิงกายภาพ (Physical Condition) ได้แก่ เวลาที่ครูจะได้พบปะพูดคุยกัน ขนาดของโรงเรียนที่ไม่ใหญ่จนเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ภาระงานสอน โครงสร้างการสื่อสาร ความเป็นอิสระในการบริหารโรงเรียน การมอบพลังอำนาจแก่ครู ความมีสิทธิมีเสียงในการเลือกครู หรือผู้บริหารที่จะเข้ามาทำงานในโรงเรียน ความมั่นคงทางวิชาชีพ 2) สมรรถนะของบุคคล (People Capacities) ลักษณะสำคัญของสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ การยอมรับกับคำติ-ชม การมีใจ มุ่งมั่นในพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ การเคารพและเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานท่านอื่น ความสามารถด้านความรู้และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานของการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า โครงสร้างสนับสนุนชุมชน หมายถึง โครงสร้างที่มีเงื่อนไขเชิงสนับสนุนเกื้อหนุนเอื้ออำนวยต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้อย่างมีวิจารณญาณและการพัฒนาเป็นบรรทัดฐานและมีจิตวิทยาเชิงบวก มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร

6.2 ตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชนไว้ ดังนี้
วรลักษณ์ ชูกำเนิด และคณะ (2557) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ประกอบด้วย

- 1) ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ
- 2) มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน
- 3) จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง

4) มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ประกอบด้วย

- 1) จัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมกัลยาณมิตร
- 2) จัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้าน โครงสร้างชุมชน ประกอบด้วย

- 1) ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรทางวิชาการแทน
- 2) ลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการ บริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก
- 3) จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของ แต่ละชุมชน

4) สื่อสารด้วยใจและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ Kenoyer (2012) ได้เสนอตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างชุมชน ประกอบด้วย

- 1) จัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร ระบบ สารสนเทศ

2) สร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน จากแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนกัลยาณมิตร ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชนได้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ตัวบ่งชี้ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	นักวิชาการ/นักการศึกษา				ความถี่
	วารลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557)	ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2560)	Kenoyer (2012)	
1) ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทน วัฒนธรรมแบบราชการ	✓	✓	✓		3
2) มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบ ปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่าง ครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	4
3) จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	✓	✓	✓	✓	4
4) มีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	✓		✓	✓	3

จากตาราง 7 สรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านโครงสร้างชุมชน มีตัวบ่งชี้ ดังนี้

- 1) ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ
- 2) มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน
- 3) จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- 4) มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความรู้ ร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

แนวทางและการพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายการพัฒนาแนวทาง

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542) ได้นิยามความหมายการพัฒนาว่ามี 2 ลักษณะ คือ

1) การทำให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น 2) การทำให้เกิดขึ้น

สนธยา พลศรี (2550) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ในลักษณะของแผนและโครงการ แล้วบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

จากความหมายของการพัฒนาแนวทาง สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างขึ้นเพื่อให้ส่งผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานให้มีลักษณะที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะที่ดีของแนวทาง

คุณลักษณะที่ดีของแนวทาง ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้นำเสนอคุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีความหมายเพื่อแก้ปัญหาโดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กร เป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน โดยนัยนี้กระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไปหากต้องดำเนินการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการณ์ส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กร การมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ศักดิ์ผจญ เริงใจ (2547) ได้ให้ความหมายถึงคุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง รายละเอียดที่ระบุไว้ในแนวทางนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของโรงเรียน และชุมชน

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้ให้ความหมายถึงคุณลักษณะที่ดีของแนวทาง หมายถึง สิ่งที่ระบุในแนวทางเป็นไปตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ภายใต้บริบทของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การพัฒนาแนวทางที่ดี เป็นไปตามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ มีความยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจในสิ่งที่สำเร็จที่มีอยู่ และมีการขวนขวายเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

3. องค์ประกอบแนวทางการพัฒนา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบแนวทางการพัฒนา ดังนี้

Everald, Beryie & Morris (1990) ได้เสนอแนะองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางที่ดีจะด้อยประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. บริบทหรือเงื่อนไข
2. หลักการหรือแนวคิด
3. วัตถุประสงค์
4. กระบวนการดำเนินงาน

สุนันทา เลานันทน์ (2540) ได้เสนอองค์ประกอบของการพัฒนาแนวทางโดยเสนอว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ แนวคิด
2. บริบทและเงื่อนไข

3. ยุทธศาสตร์

4. กระบวนการดำเนินงาน

5. ผลที่ได้รับจากการนำแนวทางไปใช้

มาร์ต พัฒนาผล (2557) ได้เสนอว่าแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ

ดังนี้

1. หลักการของแนวทาง
2. วัตถุประสงค์ของแนวทาง
3. ระบบและกลไกของแนวทาง
4. วิธีดำเนินงานของแนวทาง
5. เงื่อนไขของแนวทาง

จากองค์ประกอบแนวทางการพัฒนาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ระบบกลไกดำเนินการ 4) วิธีดำเนินการ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

การบริหารงานตามวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

วงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) เป็นวงจรในการบริหารและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไขดำเนินการให้เหมาะสม (Act) ซึ่งมีผู้ให้หลักการดำเนินงานดังต่อไปนี้

Deming (1986 อ้างอิงจาก สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2561) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีกระบวนการผลิตและมีการบริการที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยเรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 Plan คือ การกำหนดสาเหตุของปัญหา แล้วจากนั้นทำการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 2 Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

ขั้นที่ 3 Check คือ การตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาด หรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

ขั้นที่ 4 Act คือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

ซึ่งวงจรคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนในการทำงาน อาจเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าต้องดำเนินการอย่างไร แก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

Hitoshi Kume (1995) กล่าวว่า การบริหารงานคุณภาพด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นอีกครั้ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุง สามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งคือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำ จะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) ในบรรดาขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ควรพิจารณาการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการวางแผนเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ การจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึงข้อจำกัด ขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึง วิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีการสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้

การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขปรับปรุงนั้นประกอบด้วยหลายสาเหตุ ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงควรมีการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ ผู้นำองค์กรจะต้องมีการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่างๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการ ประเมินความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ซึ่งบุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร

ขณะเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานจะต้องออกแบบและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กร ซึ่ง

วิธีการนี้จะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างขององค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงไปอีก ขั้นตอนสุดท้ายคือ การตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด ขณะที่แผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ควรมีการชี้แจงแผนการให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลาที่มี รวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัด หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้ว ต้องทำการเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิภาพและมีการกระทำตามแผนและประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการนำมาใช้งานอย่างเต็มที่ในการวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำกับสิ่งที่น่ากระทำ โดยต้องมีความสมดุลระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร

2. การลงมือปฏิบัติ (Do) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้นๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อนำแผนการนั้นๆ มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสม

3. การตรวจสอบ (Check) เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่ การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เป็นเรื่องที่จะต้องหาสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติการแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือกใช้เทคนิคผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาดหรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาดถ้าความล้มเหลวจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนที่ไม่เพียงพอ การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ หรือประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act) ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ทำเป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการจึงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุง ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการ ดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุมาจากตัววางแผนการที่ไม่เหมาะสม หรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการบ่งชี้สาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม

Tozava (2001) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการที่เปรียบเสมือนวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีขั้นตอนบางขั้นตอนหายไป เช่น ส่วนการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ ส่วนการตรวจสอบ/ปรับปรุงหายไป เรียกว่า พวกทำแล้วทิ้ง ซึ่งกระบวนการทำงานของวงจรคุณภาพ มีดังนี้

1. การวางแผน (Plan) คือ การตั้งเป้าหมาย การวางวัตถุประสงค์ เนื่องจากการควบคุมดูแล คือ กระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่มีวัตถุประสงค์ ก็เป็นเรื่องยากในการควบคุมวงจรคุณภาพ เนื่องจากไม่ทราบว่าต้องทำไปเพื่ออะไร หรือเริ่มต้นอย่างไร เมื่อตั้งวัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้ว ต้องกำหนดแผนการ โดยแผนการต้องครอบคลุมว่า ใครจะทำ ทำอะไร ต้องทำให้เสร็จเมื่อไหร่ และจะอย่างไร ซึ่งครอบคลุมการแบ่งหน้าที่ วิธีการต่างๆ ให้ครบถ้วน

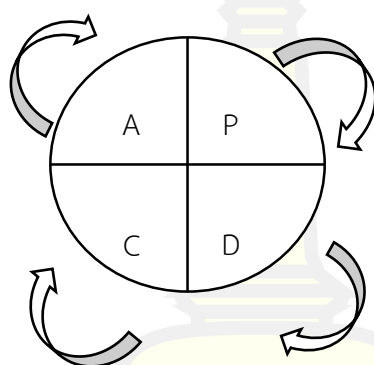
2. ลงมือทำ (Do) คือ ก่อนจะลงมือทำนั้น ต้องเตรียมขั้นตอนต่างๆ เสียก่อน หากจะลงมือทำเรื่องใหม่ ก็ต้องได้รับการฝึกหรืออบรมเสียก่อน จึงจะสามารถทำตามแผนการได้

3. ตรวจสอบ (Check) คือ การพิจารณาว่าผลการลงทำนั้น ก่อให้เกิดสิ่งที่วางแผนว่าจะได้รับได้หรือไม่ หากการวางแผนไม่มีการกำหนดว่าต้องทำอะไร เมื่อไหร่ หรือควรยึดสิ่งใดไว้เป็นเป้าหมายตั้งแต่ต้น ก็จะส่งผลให้ไม่มีอะไรมาเป็นตัวเทียบได้ว่า ผลจากการลงทำนั้นได้ผลตามแผนหรือไม่

4. ปรับใช้ (Act) คือ ผลจากการตรวจสอบ กล่าวคือ ไม่ควรวางใจในทันทีหากผลเป็นไปตามแผน จะต้องมีการทำซ้ำในหลายๆ ครั้ง เพื่อตรวจสอบความผิดพลาด และปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เข้ากับบริบท รูปแบบการทำงาน แล้วลองทำใหม่

นอกจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการลองทำแล้ว การพิจารณาว่าทำไมกระบวนการเดิมจึงไม่ได้ผลตามแผน การหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงราก ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากช่วยนำไปในการวางแผนใหม่ ลองทำใหม่ ลองตรวจสอบใหม่ หรือนำไปสู่วงจรคุณภาพรอบใหม่ เพื่อหาเป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องที่แท้จริง

ปริทรรศน์ พันธบุรุษย์ (2545) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (PDCA : Plan Do Check Act) คือ องค์ประกอบหลักของวงจรการจัดการ ซึ่งสามารถแสดงวงจรการจัดการได้ดังภาพประกอบ 1



หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง

ภาพประกอบ 2 วงจรการจัดการ
(ปริทรรศน์ พันธบุรุษย์, 2545)

จากแผนภาพข้างต้นคำว่า “หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง” ที่อยู่ด้านขวาของวงจรการจัดการนั้น คือ การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

P (Plan) คือ เริ่มต้นจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงสู่ขั้น D ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนที่ใหม่ล่าสุดจริงๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไข แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหายู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันที ให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่นๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

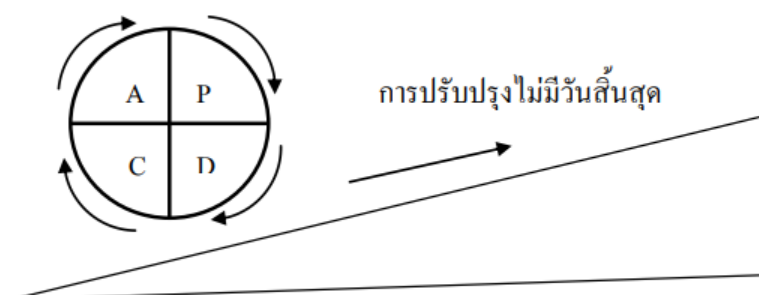
เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2554) กล่าวว่า ผู้บริหารในระดับสูงต้องมีบทบาทในการบริหารงานหลายด้าน และต้องมีการจัดการคุณภาพขององค์กร การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan) หมายถึง วางแผนโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรืออาจเก็บรวบรวมข้อมูลขึ้นมาใหม่ นอกนั้นอาจทดสอบเพื่อเป็นการนำร่องก่อนก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทำ (Do) หมายถึง การลงมือทำ ลงมือเอาแผนไปทำ ซึ่งอาจทำในขอบข่ายเล็กๆ ดูก่อน เพื่อทดลองดูก่อน

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check) หมายถึง การตรวจสอบ หรือสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามี การเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทางใด

ขั้นตอนที่ 4 การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (Corrective Action) หมายถึง หลังจากที่ได้ศึกษาผลลัพธ์ดูแล้ว อาจจะไม่เป็นไปตามที่ต้องการหรือมีปัญหาที่ต้องแก้ไข ก็ต้องดำเนินการแก้ไขตามที่จำเป็น หลังจากนั้นสรุปเป็นบทเรียนและพยากรณ์เพื่อเป็นพื้นฐานในการคิดหาวิธีการใหม่ๆ ต่อไป ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวสามารถแสดงได้ตามภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 วงล้อเดมมิง
(เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2554)

จากการศึกษารูปแบบการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) พบว่า วงจรคุณภาพมีขั้นตอนการดำเนิน 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 Plan คือ การวางแผน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด ที่ต้องวางเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบรรลุผล ครอบคลุมถึงขั้นตอนการทำงาน การวางบุคลากรในการทำงาน ขั้นที่ 2 Do คือ การลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนที่ได้วางแผนไว้ ขั้นที่ 3 Check คือ การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์จากการทำงาน หากมีข้อผิดพลาดที่ต้องการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ก็จะนำไปสู่ขั้นที่ 4 Act คือ การปรับปรุงการดำเนินงานแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งหากปฏิบัติครบทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ก็จะถือเป็น 1 รอบ และจะทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด การปฏิบัติงานตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิงนี้จะทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

Kaufman & English (1981) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

McKillop (1987) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและพยายามในการแก้ปัญหา 4 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณค่า แตกต่างกันแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็นอยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่จะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเช่นองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่จริง) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กล่าวโดยสรุปว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน เป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin & Alshuld (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นำมาใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวัง โดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนำมาจัดเรียงลำดับ และเลือกความ ต้องการจำเป็นมาแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Kaufman, Rojas and Mayer (1993)

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่าง ผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึง ปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความ ต้องการจำเป็นมาแก้ไข

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึง ประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วทำการจัด เรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นที่สุดมาแก้ไข

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการของการ วิเคราะห์ช่องว่าง หรือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นและมีการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นว่าความต้องการจำเป็นอะไรสำคัญก่อนหลัง เพื่อนำ ผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Witkin & Alshuld (1995) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการ จำเป็น เป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร และการ ดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร และการ ดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือผสมผสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันการประเมินความต้องการ จำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

คมศร วงษ์รักษา (2540) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ของการประเมิน ความต้องการจำเป็นมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการ ตัดสินใจ ถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน

2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษาอันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม

3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ

4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษา ผลการประเมินชนิดนี้นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และยังจำแนกของเขตวิชาหรือสถานที่ตั้ง ซึ่งสัมพันธ์ผลทางการศึกษามีน้อย

สุวิมล ว่องวานิช (2542) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น

กล่าวโดยสรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นให้ชัดเจน โดยขั้นตอนต่างๆ จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กัน

2. ออกแบบประเมินความต้องการจำเป็นโดยทำการกำหนดรายการที่จะศึกษาให้ชัดเจนซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาของความต้องการจำเป็นที่จะประเมิน และชนิดของความต้องการจำเป็นที่ต้องการจำแนก จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายจะนำไปสู่การเก็บรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลและกระบวนการรายงานผลที่ดี ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่อง การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการจัดลำดับ

3. ประเมินความต้องการจำเป็นโดยการหาความแตกต่างระหว่างสถานะที่เป็นเป้าหมายกับสถานะที่เป็นจริง จากนั้นจึงศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างซึ่งเป็นปัญหา

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นหรือการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาซึ่งควรทำในรูปแบบของความจำเป็นสูงสุดและต่ำสุด โดยการวางขั้นตอนการเชิงปริมาณเพื่อจัดลำดับความสำคัญรวมทั้งการจัดหมวดหมู่ของความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถในการวางแผนปฏิบัติการได้

5. การรายงานผลและการใช้ผล ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เราทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องแก้ไข ทำให้เราสามารถกำหนดเป้าหมายของโครงการหรือการวางแผนโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะประการหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นคือการใช้ผลเพื่อการวางแผน การแก้ปัญหา การกำหนดเกณฑ์ สำหรับ

การวัดผลสัมฤทธิ์ หรือการยกระดับมาตรฐานและการตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา ดังนั้นในขั้นสุดท้ายของกระบวนการคือ การนำผลที่ค้นพบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้ประโยชน์จากการศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาที่จำกัดคือสามารถส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารได้เหมาะสมในช่วงเวลาที่มีอยู่

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็นการวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins และ Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นมิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

กล่าวโดยสรุปว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ คือ การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นการกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นการรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม Focus Group

Morgan (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นรูปแบบการสัมภาษณ์กลุ่ม และมีความสำคัญที่ใช้ในการแยกแยะระหว่างของมากกว่าสองสิ่ง การ

สัมภาษณ์กลุ่มเกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลในเวลาเดียวกัน โดยเน้นคำถามและการตอบสนองกันระหว่างผู้วิจัย และกลุ่มในการสนทนา อย่างไรก็ตามการจัดสนทนากลุ่มต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อกันภายในกลุ่ม บนพื้นฐานของประเด็นที่ผู้วิจัยได้เสนอ

ชาย โพธิ์สีตา (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม คือ กลุ่มคนที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อการสนทนา หรืออภิปรายกัน โดยมีจุดมุ่งหมายจะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด ตรงตามจุดมุ่งหมายการศึกษา โดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในวงสนทนากลุ่ม

รัตนะ บัวสนธ์ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม หมายถึง การให้กลุ่มบุคคลหนึ่งที่เป็นนักวิจัยคัดเลือกมาทำการสนทนา ได้ตอบแสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกัน ในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ กลุ่มบุคคลที่สนทนากันนั้นมิได้เกิดขึ้นเองตามปกติแต่จะเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยคัดเลือกให้มาร่วมสนทนาโดยพิจารณาว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีความรู้และความสามารถแสดงความคิดเห็นประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันและกันตามประเด็น

กล่าวโดยสรุปว่า การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการจัดประชุมเชิงวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาประเด็น หรือหัวข้อเฉพาะในการหาแนวทางการพัฒนาหรือหาคำตอบที่เป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ

2. องค์ประกอบในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

1. บุคคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)

- 1.1 รู้ถึงความต้องการ หรือเป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี
- 1.2 มีบุคลิกภาพดี
- 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน
- 1.4 สามารถแก้ไขปัญหาคาใจเฉพาะหน้าได้
- 1.5 สามารถพูด หรือ ใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารได้ดี

2. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Facilitator)

- 2.1 สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง
- 2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม
- 2.3 ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล
- 2.4 ควบคุมประเด็น และจังหวะของการสนทนา และเวลา
- 2.5 ทำตัวเหมือนผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้

แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

- 2.6 ยึดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ
- 2.7 ระมัดระวังน้ำเสียง และท่าที
- 2.8 สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา
3. ผู้จัดบันทึกการสนทนา (Notetaker/Recorder)
 - 3.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และการสังเกตพฤติกรรม
 - 3.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยา)
 - 3.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
 - 3.4 ข้อควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย
4. ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/ Caretaker) จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อมจัดสถานที่และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และเปลี่ยนเทปขณะที่ทำการสนทนา อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จัดบันทึก ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนาพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป
5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide) เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การวิจัยควรมีประมาณ 6-10 คำถามเป็นคำถามปลายเปิด เช่น “คุณคิดอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณ ” “คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ...” “คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับ...มาอย่างไร”
6. อุปกรณ์สนาม (Field Instruments) เครื่องบันทึกเสียง และอุปกรณ์ควรมีสำรองเพื่อป้องกันการผิดพลาด สมุด บันทึก และดินสอ
7. แบบฟอร์มคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา (Screening Form) ต้องคัดเลือกให้ได้ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) หรือ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส
8. สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment & Snack)
9. ของสมนาคุณแก่ผู้เข้าร่วมสนทนา (Remuneration)
10. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

นางนภัส คู่ขวัญ เที่ยงมล (2551) ได้เสนอขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการประชุมการอภิปรายกลุ่ม (Preparing for Session)
 - 1.1 ระบุวัตถุประสงค์หลักของการประชุม

1.2 พัฒนาคำถามที่เหมาะสมประมาณ 6 คำถามอย่างระมัดระวัง

1.3 วางแผนการประชุมกลุ่ม

1.4 เตรียมเชิญสมาชิกที่มีศักยภาพ (Call Potential Members) และติดตามการเผชิญด้วยการแจ้งเกี่ยวกับวาระการประชุม เวลาที่ใช้ประชุม และรายการคำถามที่จะอภิปรายกันในกลุ่ม จัดเตรียมสื่อนาวาระการประชุมสำหรับสมาชิกทุกคน และแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องกระทำในการประชุม

1.5 ประมาณ 3 วันก่อนมีการประชุม โทรศัพท์เตือนสมาชิกให้เข้าประชุมตามวันนัดหมายการประชุม

2. การพัฒนาคำถาม (Developing Questions)

2.1 พัฒนาประมาณ 5-6 คำถามการประชุมอย่างน้อยใช้เวลาประมาณหนึ่งชั่วโมงครึ่งสำหรับการถามคำถาม ประมาณ 5-6 คำถาม สำหรับสมาชิกกลุ่มที่มี ประมาณ 6-10 ดังกล่าว

2.2 ผู้ดำเนินการกระบวนการกลุ่มต้องถามตนเองเสมอว่า ปัญหาอะไรที่ต้องการรู้หรือมีความต้องการอะไรที่ต้องการรู้ ที่ต้องการจะเก็บรวบรวมระหว่างการประชุมกลุ่ม

2.3 การประชุมกลุ่ม เป็นพื้นฐานของการสัมภาษณ์วิคูณ (Multiple Interviews) ดังนั้น จึงมีแนวทางหลายแนวทางในการนำการประชุมกลุ่มที่มีพื้นฐานที่เหมือนกัน หลายประการในการนำการสัมภาษณ์กลุ่มหรืออภิปรายกลุ่ม

3. การวางแผนการประชุม (Planning the Session)

3.1 การจัดตารางที่วางแผนการประชุม (Scheduling)

3.2 เตรียมอาหารว่าง (Setting and Refreshments) ดำเนินการประชุมในห้อง Conference Room

3.3 ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น โดยคำนึงถึงกฎพื้นฐาน (Ground Rules) คือ รักษาการเน้นประเด็นที่ต้องการ รักษาแรงขับเคลื่อนมุ่งสู่ ประเด็นที่ต้องการทำให้เข้าใจคำถามตรงประเด็นที่ตั้งไว้

3.4 ระเบียบวาระการประชุม (Agenda)

3.5 จำนวนสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสม (Membership)

3.6 วางแผนบันทึกการประชุม

4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการประชุม (Facilitating the Session)

4.1 เป้าหมายหลักของการอำนวยความสะดวกคือรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมายของการประชุม

4.2 แนะนำผู้ดำเนินการประชุมและผู้ช่วยหากจำเป็นต้องมี

4.3 อธิบายวิธีการที่จะใช้ในการบันทึกการประชุม

4.4 ดำเนินการตามวาระการประชุม

4.5 ข้อควรระมัดระวังในการใช้คำถามที่จะกล่าว และเคารพในความคิดเห็น

สมาชิก

4.6 การสรุปประเด็นอภิปรายต้องชัดเจน และสมาชิกเพิ่มเติมแก้ไขได้

4.7 สมาชิกในการสนทนากลุ่มต้องเคารพศักดิ์ศรี ความคิดเห็นสมาชิกอื่น

5. สิ่งที่ต้องดำเนินการหลังการสนทนากลุ่ม

5.1 ตรวจสอบการบันทึกเทป (ถ้ามี)

5.2 จัดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อความกระจ่างชัดในการจัดบันทึกที่ทำไว้แล้ว

5.3 เขียนการสังเกตที่ได้จากระหว่างการประชุม

รัตนะ บัวสนธ์ (2556) ได้เสนอขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม ไว้ดังนี้

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย งานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะใช้การสนทนากลุ่มดำเนินการวิจัยนั้น ก็จะเป็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ของสภาพการณ์ ที่มีใช้เหมาะคำตอบได้ในเชิงตัวเลข ปริมาณต่างๆ หรือปัญหาที่ต้องการคำตอบในเชิงถูกหรือผิด แต่ควรเป็นปัญหาที่ต้องการความคิดเห็น อย่างหลากหลายที่ยังไม่มีข้อสรุปมาก่อน

2. สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา การสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาจะต้องจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัย

3. กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างควรเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย

4. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง นิตหมาย นิตเวลา สถานที่ และการเดินทางมาเข้าร่วมสนทนา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ควรแจ้งวัตถุประสงค์ที่คัดเลือกให้ทราบ และสอบถามความสมัครใจ ยินยอมเข้าร่วมสนทนาด้วย เมื่อบุคคลเหล่านี้ให้ความยินยอมแล้ว จึงนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะให้มีการสนทนาพูดคุยกัน ตลอดจนสอบถามความสะดวก ในการเดินทางไปยังสถานที่จัดการสนทนา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อไป

5. ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาควรแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการสนทนากลุ่มครั้งนี้ รวมถึงอธิบายถึงลักษณะ การพูดคุย และขออนุญาตบันทึกเทปหรือวิธีใดการสนทนาตามความจำเป็นต่อจากนั้นก็เริ่มดำเนินการ สนทนาจนสิ้นสุดกระบวนการ นักวิจัยอาจมอบสิ่งของหรือเงินค่าตอบแทนให้แก่การเสียสละเวลาของผู้ร่วมสนทนาตามความเหมาะสม

6. ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้ การสนทนากลุ่มควรถอดเทปการสนทนาโดยเร็ว เพราะนักวิจัยยังสามารถจดจำคำพูดและอากัปกริยาของผู้พูดแต่ละคนได้เป็นอย่างดี แล้วจึงนำข้อมูลคำพูดและส่วนที่เป็นบันทึกแทรกเกี่ยวกับพฤติกรรมและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไปทำการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา

7. เขียนรายงานวิจัย การเขียนรายงานวิจัยเป็นการนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัด รูปเล่มนำเสนอตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมาปัญหาของการวิจัยจนกระทั่งการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า การสนทนากลุ่มเป็นกระบวนการประชุมเชิงวิชาการที่เริ่มจากการกำหนดปัญหาแนวคิดทางที่จะสนทนาหรือวัตถุประสงค์หลักของการประชุมร่วมกัน กำหนดและสรรหาผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุม มีการวางแผนการประชุมกลุ่มร่วมกันและทุกคนมีเป้าหมายแนวทางกำหนดผู้ร่วม กำหนดสถานที่ จัดสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูล รายงานข้อมูลที่ได้จากการร่วมสนทนา

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ อำเภोजังหาร อำเภอธวัชบุรี อำเภอเชียงขวัญ อำเภอทุ่งเขาหลวง และอำเภอจตุรพักตรพิมาน

1. ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 103/1 ถนนรณชัยชาญยุทธตำบลในเมืองอำเภอเมืองร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ดรหัสไปรษณีย์ 45000

2. วิสัยทัศน์

ภายในปี 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มทักษะและค่านิยมของบุคลากรภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่มาตรฐานระดับสากล

3. พันธกิจ

1. พัฒนาองค์กรให้มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้คุณลักษณะและทักษะการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ คำนึงมาร่วม และทักษะในการจัดกระบวนการเรียนรู้

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

4. เขตบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 7 อำเภอ ดังนี้

1. อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
2. อำเภอจตุรพักตรพิมาน
3. อำเภอธวัชบุรี
4. อำเภอศรีสมเด็จ
5. อำเภอจังหาร
6. อำเภอเชียงขวัญ
7. อำเภอทุ่งเขาหลวง

5. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

6. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิจัยในประเทศ

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีประชากรเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา จำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครู และบุคลากร จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNI_{modified} และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้เป็น 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการวัดและประเมินผล โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ จะเห็นได้ว่าการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษานั้นเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการยกระดับการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้แห่งอนาคต อีกทั้งเป็นการปฏิรูป ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล ผู้เรียนให้ตรงตามความต้องการของตัวผู้เรียนเองและต่อสังคม

กาญจน์วรินทร์ ผลอนันต์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณารายด้าน การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$) 2) จุดแข็งของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน และการมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ส่วนจุดอ่อน คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกันจากการสอบถาม การสนทนาที่สะท้อนความคิดและการนำความรู้ไปใช้ และสภาพของการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามลำดับ โอกาสของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด

กรุงเทพมหานคร คือ สภาพเทคโนโลยี ส่วนภาวะคุกคาม คือ สภาพเศรษฐกิจ การเมืองและนโยบายของรัฐ และสภาพสังคม 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มี 5 กลยุทธ์หลัก คือ (1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและแบ่งปันแนวทางปฏิบัติ (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจากการสอบถาม การสนทนาที่สะท้อนความคิดและการนำความรู้ไปใช้ (3) พัฒนาขีดความสามารถของครูและเพิ่มประสิทธิภาพของสภาพของการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) ยกระดับคุณภาพของการมีวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน และ (5) เพิ่มประสิทธิภาพของการมีภาวะผู้นำร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 โรงเรียน เครื่องมือ คือ แบบประเมิน และ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและเทคนิค PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (2) การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (3) การส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (4) การแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (5) การบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการแสวงหาการสนับสนุนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ได้แก่ (1) กลยุทธ์สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (2) กลยุทธ์ปฏิรูปการบริหารบุคลากรสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (3) กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (4) กลยุทธ์จัดการความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (5) กลยุทธ์กระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนีย์ ดอกดวง (2560) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบ สอนแนะสำหรับสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการ นิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 424 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิ (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอน เน้นสำหรับสถานศึกษา การประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบประเมินความ เหมาะสมของแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการ จำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน และ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะจำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการสะท้อนผล หลังการสังเกตการสอนจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผล

การนิเทศภายในแบบสอนแนะจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในแบบสอนแนะ พบว่า ทั้งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีสภาพปัจจุบันทั้งโดยรวมและราย ด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3. การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน รองลงมาด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และด้านการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ตามลำดับ แนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ได้แก่ 3.1) ด้านการวางแผนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย ตั้งเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ จัดอบรมให้ความรู้ ทักษะและ เทคนิคการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และจัดทำคู่มือการนิเทศภายในแบบสอนแนะ 3.2) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สังเกตการสอน 3.3) ด้านการสะท้อนผลหลังการสังเกตการสอน การตั้งคำถามให้ผู้รับการนิเทศ สะท้อนคิด จุดเด่น จุดด้อยของการสอน เพื่อแสวงหาวิธีปรับปรุงการสอนร่วมกัน และการให้ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป และ 3.4) ด้านการติดตามความก้าวหน้าและ ประเมินผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมประชุม อภิปราย สรุปผลการ นิเทศ การบรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศครั้งต่อไป ผลการประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

วรรณภา ธรรมจันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างได้แก่ผู้บริหาร

และครูวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา
 หนองคาย เขต 21 จำนวน 230 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
 ประกอบด้วยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .36-.89 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการ
 พัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษาแนวทางการ พัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ศึกษาจากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จากสถานศึกษา
 จำนวน 3 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.ประยูร ยวนยี่ นางสาวลักษณศิริ คำภูแก้ว
 นายสุริยา มะโยธี ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดย
 ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม
 ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศ ภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สถิติที่ใช้วิเคราะห์
 ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความจำเป็น PNI(Modified) และการ
 วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการ
 เรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
 ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ
 3) การประเมินผลการนิเทศ พบว่ามีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ทั้ง 3 ด้าน
 2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ
 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การศึกษา สภาพปัจจุบัน
 ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปฏิบัติมาก การศึกษาสภาพที่
 พึงประสงค์ของการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่ามีระดับความต้องการ และสภาพที่พึงประสงค์
 ในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด
 ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
 21 พบว่าแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 1)
 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การดำเนินงานการนิเทศ 3) การประเมินผลการ
 นิเทศ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ธีรยุทธ รุจาคม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 และ 2) เปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 247 คน ปีการศึกษา 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน คือ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลวิจัยพบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ ภัยแล้งมิตร รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ภาวะผู้นำ ตามลำดับ สำหรับผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ทำการวิจัยการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยผลการศึกษาพบว่า 1) การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ วิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายทิศทางการและกล ยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการเสริมสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตาม สถานที่ตั้งในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการ เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกันส่วน ผล การเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมุติฐาน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความโดดเด่นในด้านการเป็นโรงเรียน ต้นแบบ โรงเรียนดีประจำตำบลและโรงเรียนที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงในระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การตั้งเป้าหมายร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีนโยบายทิศทางและ กลยุทธ์ของสถานศึกษาในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนางาน เพื่อสร้าง ความเป็นชุมชนแห่งวิชาชีพ เกิดการรวมตัวของกลุ่มครู เสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านวัฒนธรรมของ ชุมชนในการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรและความไว้วางใจกัน แสดงออกด้วยความเต็ม

วนิดา ภูวิชัย (2562) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของงานนิเทศภายในโดยใช้ แนวคิดชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดย ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์การวิจัยแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิด ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ แบบประเมินในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูจำนวน 84 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการ ดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ และแบบประเมินใน การเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละค่าเฉลี่ย และการ วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการ ดำเนินงานนิเทศภายใน โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วางแผนการนิเทศ องค์ประกอบที่ 2 ดำเนินการนิเทศ องค์ประกอบที่ 3 ประเมินผล

ติดตามและปรับปรุงการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 การสะท้อนผล รายงาน และเผยแพร่ผลการนิเทศผลการประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด 50 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อติศ ไชยครินทร์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธี วิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนากการดำเนินการวิจัย 3 ระยะคือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการ นิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมายในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 280 คน และระยะที่ 3 เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 38 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินการ ปฏิบัติงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน $PNI_{Modified}$ และสถิติทดสอบที (Paired t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินการนิเทศภายในและ การใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68) และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.89) เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า การนิเทศ ภายในด้านการวางแผนมีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ด้าน และ 2) สภาพ ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84) และสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95) เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน 2. รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การเตรียมการ การวางแผน การปฏิบัติการ การสะท้อนผล ปรับปรุงและประเมินผล และการสรุปและการรายงานผล ส่วนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชน และรูปแบบฯ มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.32, SD = 0.38) 3. รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการนิเทศภายในและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นเท่ากับ 9.57 คะแนน (95% CI: 8.63-10.52) มีคะแนนการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศภายในและชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยรวมหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.54 คะแนน (95%CI: 1.35-1.72) และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, SD = 0.3)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพโดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่าง ไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพและถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไร ผลวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและ เป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง มีความผูกพันที่จะสร้างการ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

Gilrane, Roberts และ Russell (2008) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกรณีศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่าการสะท้อนความคิด และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงของครูได้รับอิทธิพลจากการสนทนาเพื่อช่วยเหลือกันในการพัฒนาวิชาชีพระหว่างครูในโรงเรียน โครงสร้างทางกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งโรงเรียน และการจัดตารางเวลาเพื่อให้คณะครูมีการประสานความร่วมมือระหว่างกัน การได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู และบุคลากรในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถนำมาใช้เป็นสื่อการสอน

Calcosola (2009) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครูและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น และคณะครูที่รู้สึกว่าคณะครูมีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน รับรู้ว่าโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพเช่นกัน

Voelkel (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพร่วมของครูกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน Central California โดยการสัมภาษณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสูงขึ้นนั้นเป็นผลมาจากประสิทธิภาพร่วมสูงขึ้น

Dan (2012) ได้ศึกษาผลกระทบจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนในเขต มิตเวสต์ พบว่า ในแต่ละโรงเรียนที่มีการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้ค้นพบการปฏิบัติที่ดีและไม่ดีโรงเรียนได้มีการปฏิบัติสิ่งที่ดีและไม่ดี โรงเรียนและครูเห็นความสำคัญของการสร้างการเรียนรู้การสื่อสารและความร่วมมือที่ดีที่มีความแตกต่างและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ครูได้รับคำแนะนำเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การดำเนินการสร้างชุมชนอันเป็นสิ่งช่วยให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นให้นักเรียนได้รับผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เน้น การทำงานร่วมกันของครู โดยมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือส่งเสริม แนะนำ ซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมในการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยกระบวนการทั้งสอง อย่างต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ มุ่งพัฒนาผลการเรียนรู้ที่จะเกิดกับผู้เรียน ดังนั้นหากสามารถนำคุณลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการนิเทศภายในได้อย่างเป็น รูปธรรมก็สามารถกลายเป็นแนวทางหนึ่งที่นำครูไปสู่การพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเป็นระบบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

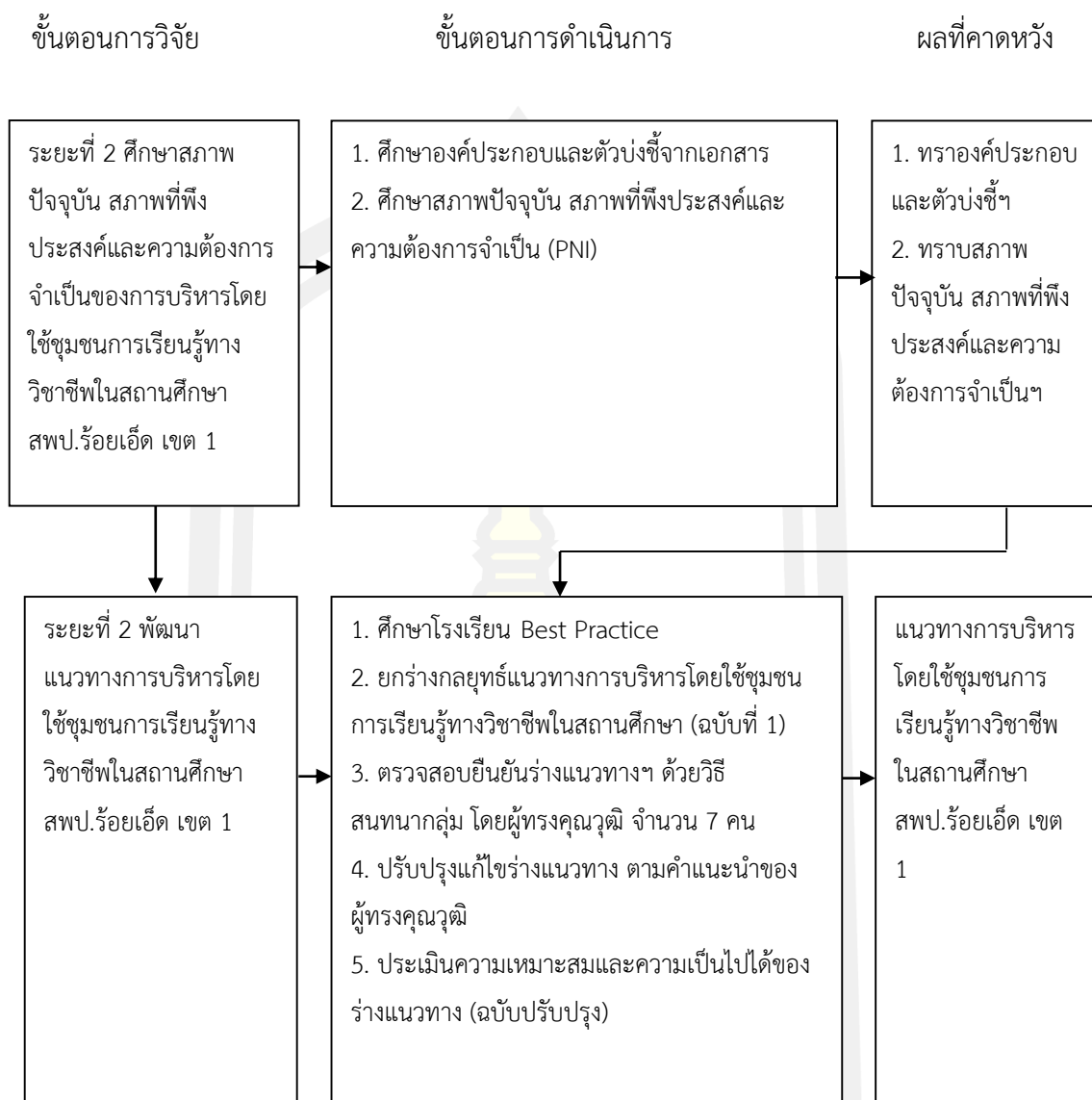
การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามความมุ่งหมายแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

รายละเอียดของระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ ผลที่ได้รับ ของการวิจัยแต่ละระยะ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จากเอกสารตำราต่าง ๆ

1.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการวิจัยแล้วนำไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในกลุ่มที่มีลักษณะให้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.5 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 230 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 230 คน รวมจำนวน 460 คน จากจำนวนโรงเรียน 230 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 105 คน รวม 210 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 คน

2.2.2 ผู้วิจัยคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ให้ได้จำนวนครบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เมืองร้อยเอ็ด	52	104	48
2	จตุรพักตรพิมาน	48	96	44
3	ธวัชบุรี	40	80	38
4	ศรีสมเด็จ	22	44	20
5	จังหาร	30	60	26
6	เสิงสาง	20	40	18
7	ทุ่งเขาหลวง	18	36	16
รวม		230	460	210

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น มีจำนวน 210 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสอบถาม

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพพึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทตำแหน่งวุฒิ การศึกษา และประเภทสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษา

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จากเอกสารตำรา

3.3.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ดังนี้

1) อาจารย์ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด

2) นายบุญยืน ชุมไธสง คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนบ้านหนองแอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

3) นางสาวบุญโรม ดอมไธสง คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

4) นางนิทรา กลิ่นไกล่ คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการวิจัย และประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านหนองแวง หนองหัวคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

5) นายนิวัติ หนองหาร คุณวุฒิ การครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการ วิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 30 ชุด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20–1.00 มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวมของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

3.3.7 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.3.8 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 210 ฉบับ

4.3 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยการติดตามของผู้วิจัยได้กลับคืน จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ในระดับมากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่
ในระดับมาก	คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่
ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่
ในระดับน้อย	คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่
ในระดับน้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่

5.1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI modified

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Best Practice)

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในระยะที่ 1 นำมาเป็นกรณีศึกษาโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน

1.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอศึกษาข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง วันที่ 18-20 สิงหาคม 2564

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน จำนวน 3 โรงเรียน ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Best Practice) จนได้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล หรือโรงเรียนพระราชทาน หรือโรงเรียนที่มีผลงานครูและนักเรียนระดับชาติขึ้นไป ประกอบด้วย

1) โรงเรียนบ้านหนองแขวงหนองหัวคน สพป. ร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2) โรงเรียนบ้านมะอี สพป. ร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

3) โรงเรียนบ้านดอนแคน สพป. ร้อยเอ็ด เขต 1 อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ระยะที่ 1)

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอศึกษาข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และนัดหมายวันสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์พร้อมทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นดำเนินการด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ได้สังเคราะห์ประเด็นหลักของแนวคิดหลักการและนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และการศึกษาโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (Best Practice) จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 และ 1.2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ฉบับที่1) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระของร่างแนวทาง เป็นแนวทางเชิงโครงสร้างความคิดที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ภาวะผู้นำร่วม 3) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชน
กัลยาณมิตร 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

ตอนที่ 3 ตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปตรวจสอบยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 7 คน ด้วยการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ในวันที่ 31 สิงหาคม 2564
ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) จำแนกเป็นนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
ศึกษานิเทศก์ และครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ดังนี้

1. ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2. นายธีรสิทธิ์ สวัสดิ์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการ
บริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี

3. นายเดชา การรัมย์ วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

4. ดร.สมาน แก้วคำไสย์ วุฒิการศึกษา ค.ด. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ร้อยเอ็ด อดีตศึกษานิเทศก์จังหวัดมุกดาหาร

5. ดร.วิหาญ พละพร วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

6. ดร.สุภีร์ สีพาย วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

7.นางเรณู นันทพิทักษ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา
บริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ
เชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิณี ทศนะเทพ ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2) ดร.สมาน แก้วคำไสย์ ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร

3) นายทรงศักดิ์ พนมเขต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบ้านหนองแขวง
หนองหัวคน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4) นางสาวชญากาญจน์ ศรีเนตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนเหลื่อมหัว
ขัว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

5) นายสายฟ้า หาสีสุข ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนบ้านเมืองแก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับร่างแนว
ทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group
Discussion)

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบบันทึกประเด็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus
Group Discussion) เกี่ยวกับร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.3.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความ
ถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.5 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

4.2.2 สร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ร่างแนวทางการบริหาร โดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 (ฉบับที่ 1)

4.2.3 กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดตามตอนที่ 3 ข้อ 3

4.2.4 จัดเตรียมนัดหมายการสนทนากลุ่มย่อย

4.2.5 ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมสนทนา

4.2.6 จัดข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ โดยผู้วิจัย และมีผู้ให้บริการทั่วไปทำหน้าที่บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การสนทนากลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น

4.2.7 วิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูล ข้อเท็จจริง จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ได้ร่างแนวทางฉบับปรับปรุง

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ไปตรวจสอบยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

นำร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ฉบับปรับปรุง) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในวันที่ 31 สิงหาคม 2564 ณ ห้องประชุม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) (ชุดเดียวกันกับการสนทนากลุ่มย่อย)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

3.2 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและ
ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนว
ทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิมรายชื่อดังภาคผนวก ก) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00

3.3.5 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 นำแบบสอบถามเพื่อการประเมินไปทดลองใช้ (Try Out)

3.3.7 ผู้วิจัยจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ ในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

4.3 ผู้วิจัยนำร่างกลยุทธ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) จำนวน 7 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ
น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามเพื่อการประเมินร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย
	R	แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{XY}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
$\sum X$	แทน คะแนนรวมที่หาค่าอำนาจจำแนก
$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
N	แทน จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม
$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนรวม

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_t^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k	แทน จำนวนข้อคำถาม
$\sum s_t^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
s^2	แทน ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P	แทน ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
f	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
N	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ X	แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI	แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 2 การผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ตอนที่ 4 การประเมินอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

พหุ ประเด็น ชีว

ตาราง 9 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	198	43.04
หญิง	262	56.96
รวม	460	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	118	25.65
25 – 35 ปี	140	30.43
35 – 45 ปี	95	20.65
45 – 55 ปี	62	13.49
มากกว่า 55 ปี	45	9.78
รวม	460	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	289	62.83
ปริญญาโท	171	37.17
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	460	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	48	10.43
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	8	1.74
ครูผู้สอน	357	77.61
รวม	460	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	99	21.52
5 – 10 ปี	153	33.26
11 – 15 ปี	111	24.13
16 – 20 ปี	59	12.83
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	38	8.26
รวม	460	100.00
6. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน	145	63.04
ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน	53	23.04
ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป	32	13.91
รวม	230	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 460 คน ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 เพศหญิง จำนวน 262 คนคิดเป็นร้อยละ 56.96 ส่วน อายุ 35–45 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 20.65 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 62.83 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นครูผู้สอน จำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 77.61 ประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี จำนวน 153 คนคิดเป็นร้อยละ 33.26 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.04

ตอนที่ 2 การผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	3.45	0.46	ปานกลาง	4.50	0.43	มากที่สุด	0.304	1
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3.57	0.55	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด	0.269	6
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด	0.278	5
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	3.51	0.53	มาก	4.57	0.36	มากที่สุด	0.301	2
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.54	0.55	มาก	4.54	0.37	มากที่สุด	0.282	4
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.50	0.53	ปานกลาง	4.53	0.38	มากที่สุด	0.293	3

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 3.54$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.51$) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 3.45$) และ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.45$)

สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.54$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 4.53$) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.50$)

ความต้องการจำเป็นแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PN _I modified	ลำดับ
1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	3.30	0.43	ปานกลาง	4.45	0.43	มาก	0.353	1
2) มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง	3.40	0.41	ปานกลาง	4.50	0.40	มากที่สุด	0.317	2
3) ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.54	0.46	ปานกลาง	4.45	0.47	มาก	0.272	4
4) มีการกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน	3.50	0.53	มาก	4.50	0.42	มากที่สุด	0.277	3
โดยรวม	3.45	0.46	ปานกลาง	4.50	0.43	มาก		

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้

จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	3.56	0.41	มาก	4.53	0.39	มากที่สุด	0.226	5
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	3.60	0.51	มาก	4.52	0.35	มากที่สุด	0.252	3
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	3.55	0.52	มาก	4.55	0.40	มากที่สุด	0.261	2
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	3.30	0.78	ปานกลาง	4.50	0.42	มากที่สุด	0.368	1
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	3.59	0.53	มาก	4.50	0.43	มาก	0.245	4
โดยรวม	3.57	0.55	มาก	4.53	0.40	มากที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน และเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน และมุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน รองลงมาคือ ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน และคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน ตามลำดับ สุดท้ายคือ ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1) กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ	3.57	0.50	มาก	4.40	0.47	มาก	0.232	5
2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.50	0.55	มาก	4.45	0.41	มาก	0.253	3
3) เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.50	0.53	มาก	4.55	0.30	มากที่สุด	0.293	2
4) พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร	3.67	0.44	มาก	4.57	0.35	มากที่สุด	0.248	4
5) ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย	3.45	0.60	ปานกลาง	4.45	0.43	มากที่สุด	0.298	1
โดยรวม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด		

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู	3.55	0.51	มาก	4.55	0.34	มากที่สุด	0.286	4
4.2 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง	3.50	0.49	มาก	4.56	0.35	มากที่สุด	0.293	3
4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	3.51	0.58	มาก	4.57	0.34	มากที่สุด	0.304	2
4.4 สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.42	0.55	ปานกลาง	4.52	0.39	มากที่สุด	0.321	1
โดยรวม	3.54	0.56	มาก	4.53	0.42			

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อและอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ร่วมเห็น ร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ร่วมคิด ร่วมทำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ร่วมเห็น ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงและสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ลำดับความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ มีจิตวิญญาณความเป็นครู

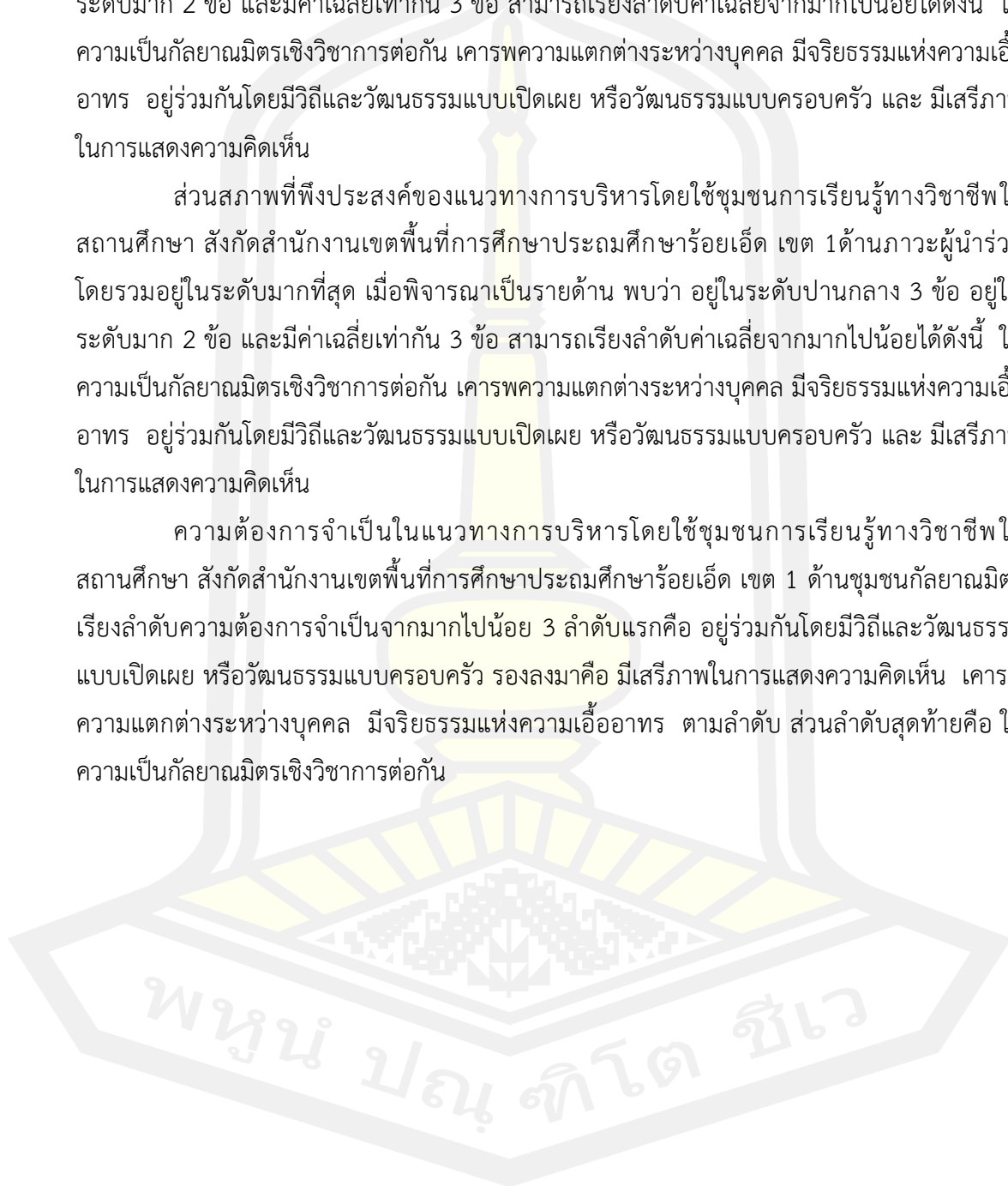
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1) ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	3.53	0.57	มาก	4.56	0.37	มากที่สุด	0.281	3
2) อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว	3.33	0.65	ปานกลาง	4.52	0.36	มากที่สุด	0.354	1
3) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	3.40	0.67	ปานกลาง	4.53	0.39	มากที่สุด	0.333	2
4) มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร	3.42	0.65	ปานกลาง	4.54	0.39	มากที่สุด	0.219	5
5) เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.55	0.61	มาก	4.56	0.35	มากที่สุด	0.261	4
โดยรวม	3.54	0.55	มาก	4.54	0.37	มากที่สุด		

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว รองลงมาคือ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน



ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	PN _I _{modified}	ลำดับ
6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร แทนวัฒนธรรมแบบราชการ	3.52	0.46	มาก	4.51	0.40	มาก	0.275	4
6.2 มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชน แบบปกครองตนเอง เพื่อลดความ ขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่าย บริหาร มีการบริหารจัดการ และการ ปฏิบัติงาน	3.53	0.59	มาก	4.53	0.35	มากที่สุด	0.281	3
6.3 มีระบบสารสนเทศของชุมชน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.45	0.56	ปาน กลาง	4.50	0.40	มากที่สุด	0.310	1
6.4 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการ เรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข	3.45	0.56	ปาน กลาง	4.50	0.40	มากที่สุด	0.298	2
โดยรวม	3.50	0.53	ปาน กลาง	4.53	0.38	มากที่สุด		

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และ มีระบบสารสนเทศของชุมชน ละ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุน

ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และมีระบบสารสนเทศของชุมชน ละ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ความต้องการจำเป็นในแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รองลงมาคือ มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ และโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ซึ่งได้รับรางวัลโรงเรียนต้นแบบด้านการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับประเทศของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$) แล้วจัดลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายข้อ เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์บริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 3 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมโรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 6 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

บริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาโดยใช้หลักเกณฑ์จัดกลุ่มคำตอบแล้วพิจารณาเลือกเฉพาะด้านที่มีร้อยละของความถี่ (Frequency) ตั้งแต่ร้อยละ 50 ($n = 6$ ขึ้นไป) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู สรุปได้ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

โรงเรียนที่ 1

“...โรงเรียนมีภาพทิศทางการประสบความสำเร็จทุกคนต้องชัดเจนและเห็นเหมือนกัน โดยกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของโรงเรียนที่ชัดเจน”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564: การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีเป้าหมายสำคัญคือการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ครูต้องกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม พันธกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จด้วยการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีอุดมการณ์...”

(ครู, 10 กันยายน 2564: การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...โรงเรียนมีอุดมการณ์ เป้าหมาย คุณค่างานและภาพความสำเร็จที่กำลังจะเกิดขึ้นมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการนำไปสู่การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน อันดับแรกคือโดยกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของโรงเรียนจะเป็นตัวหลักคือความหวังที่เราต้องทำให้ได้ ...”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายประชุมปรึกษาหารือร่วมกันวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน ต้องมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดงานและเข้าใจงานร่วมกัน...”

(ครู, 13 กันยายน 2564: การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 3

“...การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมนั้นเริ่มตั้งแต่การกำหนดทิศเดียวกันของสถานศึกษา คือ เป้าหมาย คุณค่างานและภาพความสำเร็จที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีความเหมาะสมกับบริบท สภาพแวดล้อมและโครงสร้างของโรงเรียนในทุกด้าน”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564: การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีการวางแผนทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมาย คุณค่างานและภาพความสำเร็จที่มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีความเหมาะสมกับ บริบท....”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 17 สาระสำคัญของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practice) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความถี่
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	4
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4
1.4 มีการกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน	4

จากตาราง 17 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม แนวทางประกอบด้วย 1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน 2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4. มีการกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

2) ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ

โรงเรียนที่ 1

“...ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในทุกๆ ด้าน สามารถปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สำคัญคือต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาที่ชัดเจนและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และทีมร่วมมือสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายประชุมปรึกษาหารือร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไข ร่วมกันพัฒนา ร่วมกันเรียนรู้และร่วมรับผิดชอบต่อผู้เรียน...”

(ครู, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...โรงเรียนมีการเสวนาสะท้อนปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกันมีการทำความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในสังกัดโดยการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาผู้เรียน.”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำที่ดีทำให้โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังที่ทุกคนมาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุขมุ่งมั่นทำงานร่วมกันเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร...”

(ครู : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 3

“...เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการที่ต้องการนำพาโรงเรียนไปสู่ระดับที่ดีขึ้นและพัฒนาขึ้น โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีผู้บริหารที่มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมาก มีความเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรทุกคน อีกทั้งมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานที่มีความเป็นไปได้ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและทีมร่วมมือสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 18 สาระสำคัญของแนวทางบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่
ดี (Best Practice) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความถี่
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	3
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	4
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	4
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	2
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	2

จากตาราง 18 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ แนวทาง
ประกอบด้วย 1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนา
คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน 3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ
ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน 4. เสวนาสะทอนปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน
และ 5. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร

3) ด้านภาวะผู้นำร่วม

โรงเรียนที่ 1

“...ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในทุกๆด้าน การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ให้
ทุกคนมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ นิเทศ ตามตามให้กำลังใจและชื่นชมความสามารถของสมาชิกใน
การปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีผู้บริหารที่มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมาก มีความเป็นผู้นำเป็น
แบบอย่างที่ดีกับบุคลากรทุกคน รับฟังความคิดเห็นของ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ
คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน กำหนดนโยบายและ
ทิศทางการทำงานที่มีความเป็นไปได้ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย...”

(ครู, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...ผู้อำนวยการต้องการนำพาโรงเรียนไปสู่ระดับที่ดีขึ้นและพัฒนาขึ้นสร้างแรงบันดาลใจภาวะผู้นำให้คนอื่นและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองด้วยการส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการดำเนินกิจกรรม PLC...”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำที่ดีทำให้โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังที่ทุกคนมาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ให้โอกาสทุกคนได้เป็นผู้นำ ให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพมีอิสระในการนำเสนอความคิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทุกคนต้องพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำอีกทั้งเข้าใจในการทำงานของทุกฝ่าย พร้อมทั้งจะพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ...”

(ครู, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 3

“...เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของผู้อำนวยการที่ต้องการนำพาโรงเรียนไปสู่ระดับที่ดีขึ้นและพัฒนาขึ้น ทั้งนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย ตัวผู้บริหารเองต้องมีภาวะผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่คณะครู อีกทั้งสนับสนุนการทำงานของทุกฝ่าย ร่วมกันปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ทำให้บุคลากรทุกคนพร้อมใจกันปฏิบัติตาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง อีกทั้งโรงเรียนมีการปรึกษาหารือถึงทิศทางการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

พูน ปณ จิต ชีวะ

ตาราง 19 สัณเคราะห้ความถึแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึษา
 สังกัดสำนังานเขตพ้้นที่การศึษาประณศึษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่
 ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำร่วม

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึษา	ความถึ
3.1 กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ	4
3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4
3.3 ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย	2
3.4 พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร	2
3.5 เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	2

จากตาราง 19 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึษา
 สังกัดสำนังานเขตพ้้นที่การศึษาประณศึษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม แนวทาง
 ประกอบด้วย 1. กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ 2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3.
 ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย 4. พัฒนาความสามารถในการ
 ปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร 5. เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการ
 บริหารแบบมีส่วนร่วมและ

4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

โรงเรียนที่ 1

“...การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาตนเองเป็นคุณสมบัติของจิตวิญญาณความเป็นครู
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติก็ค้เป็นคุณสมบัติของจิตวิญญาณเพื่อนครูเมื่อนำสองส่วนมารวมกันก็
 เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามชั้นเรียนของครูเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีในการ
 จัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วนำสิ่งที่ได้จากประสบการณ์ตรงมาสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อ
 พัฒนาร่วมกันด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู...”

(ครู, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...การแบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นการอยู่ร่วมกันของครูด้วยด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การเรียนรู้ร่วมกันของครูจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันอย่างต่อเนื่องคือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ...”

(ครู, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

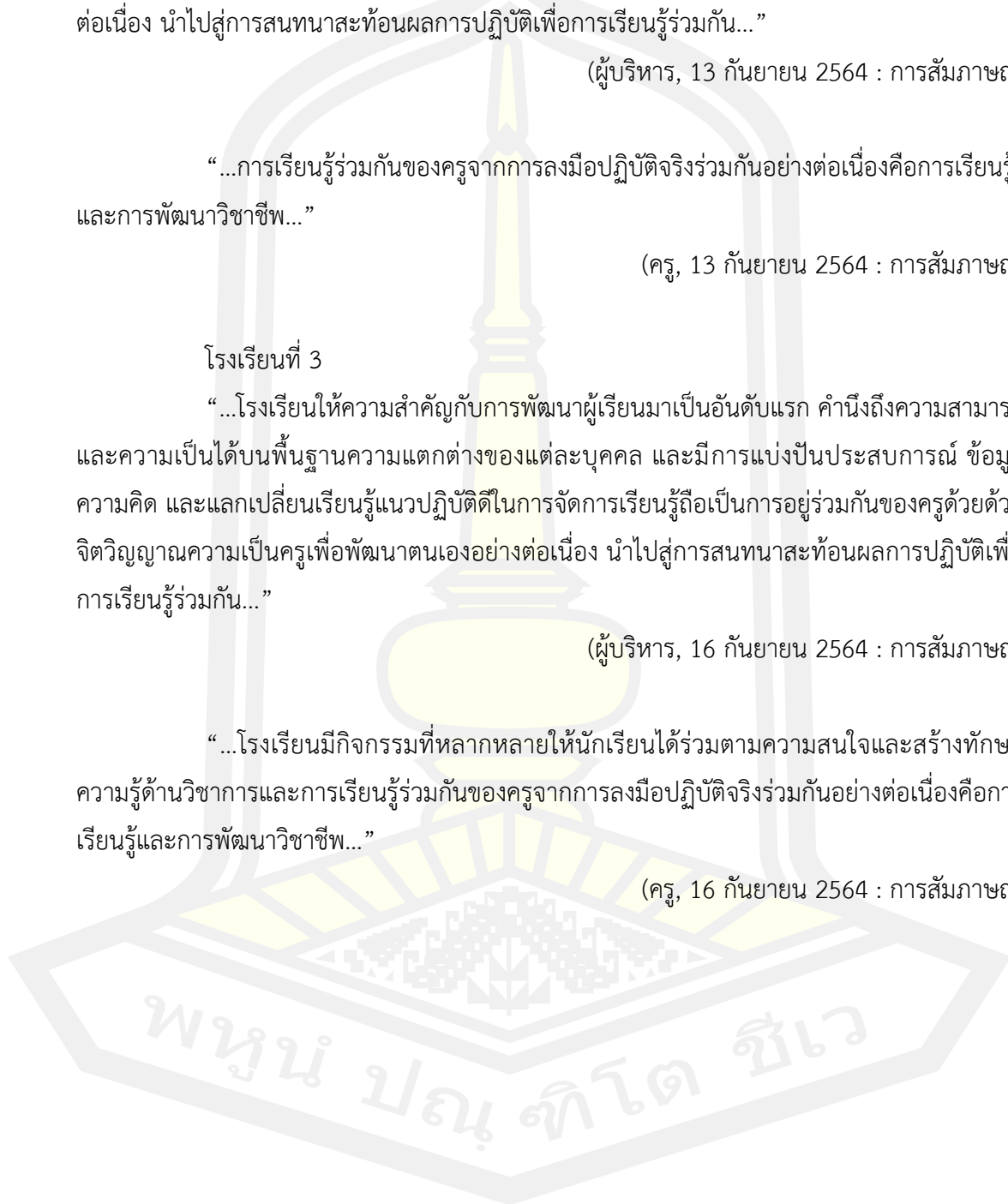
โรงเรียนที่ 3

“...โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนมาเป็นอันดับแรก คำนึงถึงความสามารถและความเป็นได้บนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคล และมีการแบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ถือเป็นการอยู่ร่วมกันของครูด้วยด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลายให้นักเรียนได้ร่วมตามความสนใจและสร้างทักษะความรู้ด้านวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกันของครูจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันอย่างต่อเนื่องคือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ...”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)



ตาราง 20 สัเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่
ดี (Best Practice) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความถี่
4.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู	4
4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	4
4.3 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง	4
4.4 สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4

จากตาราง 20 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา
วิชาชีพ แนวทางประกอบด้วย 1. มีจิตวิญญาณความเป็นครู 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี 3.
ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และ 4. สะท้อนการเรียนรู้
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

โรงเรียนที่ 1

“...มีวินัยในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นพี่น้อง อบอุ่นน้ำใจ
และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...เน้นการอยู่ร่วมกันด้วยสัมพันธภาพไมตรี ปราศจากดีและมิตรแท้ ด้วยการรักใคร่
เสียสละ มีน้ำใจเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่าง
เสรีภาพ...”

(ครู, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...อุทิศตนเพื่อองค์กร เพื่อการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันด้วยการช่วยเหลือทั้งการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีวัฒนธรรมแบบครอบครัว เพราะทุกคนคือคนสำคัญ อยู่ด้วยกันให้สบายใจและมีความสุข...”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ขอให้มีคุณธรรม จริยธรรมและให้เกียรติในการอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและการอยู่ร่วมกันด้วยการมีวินัยต่อตนเองและผู้อื่นแล้วจะมีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน...”

(ครู, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

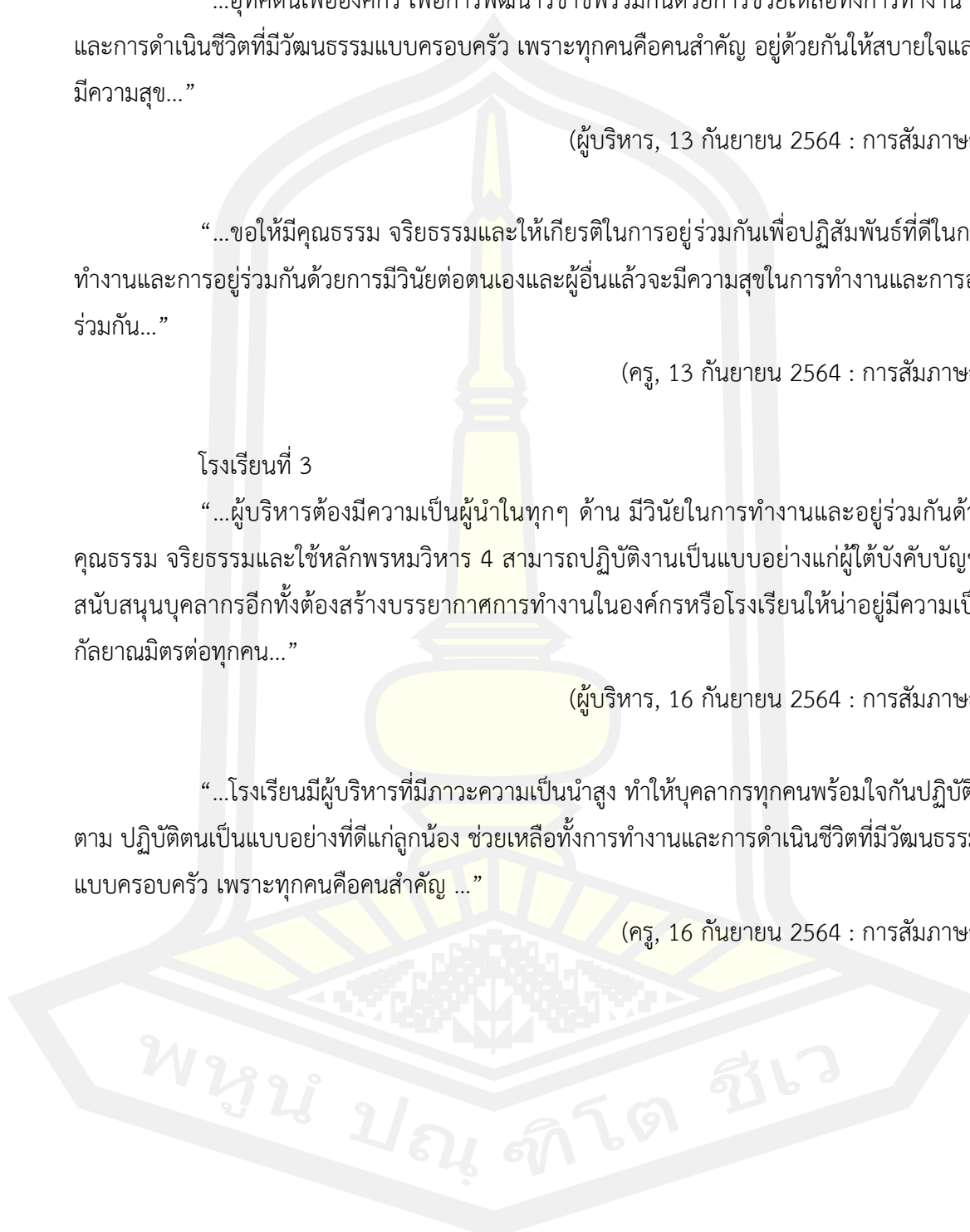
โรงเรียนที่ 3

“...ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในทุกๆ ด้าน มีวินัยในการทำงานและอยู่ร่วมกันด้วยคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 สามารถปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนบุคลากรอีกทั้งต้องสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรหรือโรงเรียนให้น่าอยู่มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน...”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง ทำให้บุคลากรทุกคนพร้อมใจกันปฏิบัติตาม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ช่วยเหลือทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีวัฒนธรรมแบบครอบครัว เพราะทุกคนคือคนสำคัญ ...”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)



ตาราง 21 สังกะระห์ความถึแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ
ที่ดี (Best Practice) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความถึ
5.1 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	2
5.2 อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบ ครอบครัว	2
5.3 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	2
5.4 ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	4
5.5 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร	3

จากตาราง 21 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร แนวทาง
ประกอบด้วย 1. เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบ
เปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว 3. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น 4. ใช้ความเป็น
กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกันแสดงความคิดเห็น 5. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โรงเรียนที่ 1

“...ผู้บริหารเน้นการปกครองและการอยู่ร่วมกับแบบกัลยาณมิตร ที่มีการดำเนิน
กิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำงานเป็นทีม สู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอก...”

(ผู้บริหาร, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการและปฏิบัติงานใน
สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ภายใต้จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ
PLC อย่างเหมาะสม...”

(ครู, 10 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนที่ 2

“...ต้องปฏิบัติตามปฏิทินและแผนการดำเนินกิจกรรม PLC โดย วัน เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภายนอกและภายใน...”

(ผู้บริหาร, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารนำทีมและมีบรรยากาศที่ดีในการการทำงานและการอยู่ร่วมกันส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ครู, 13 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

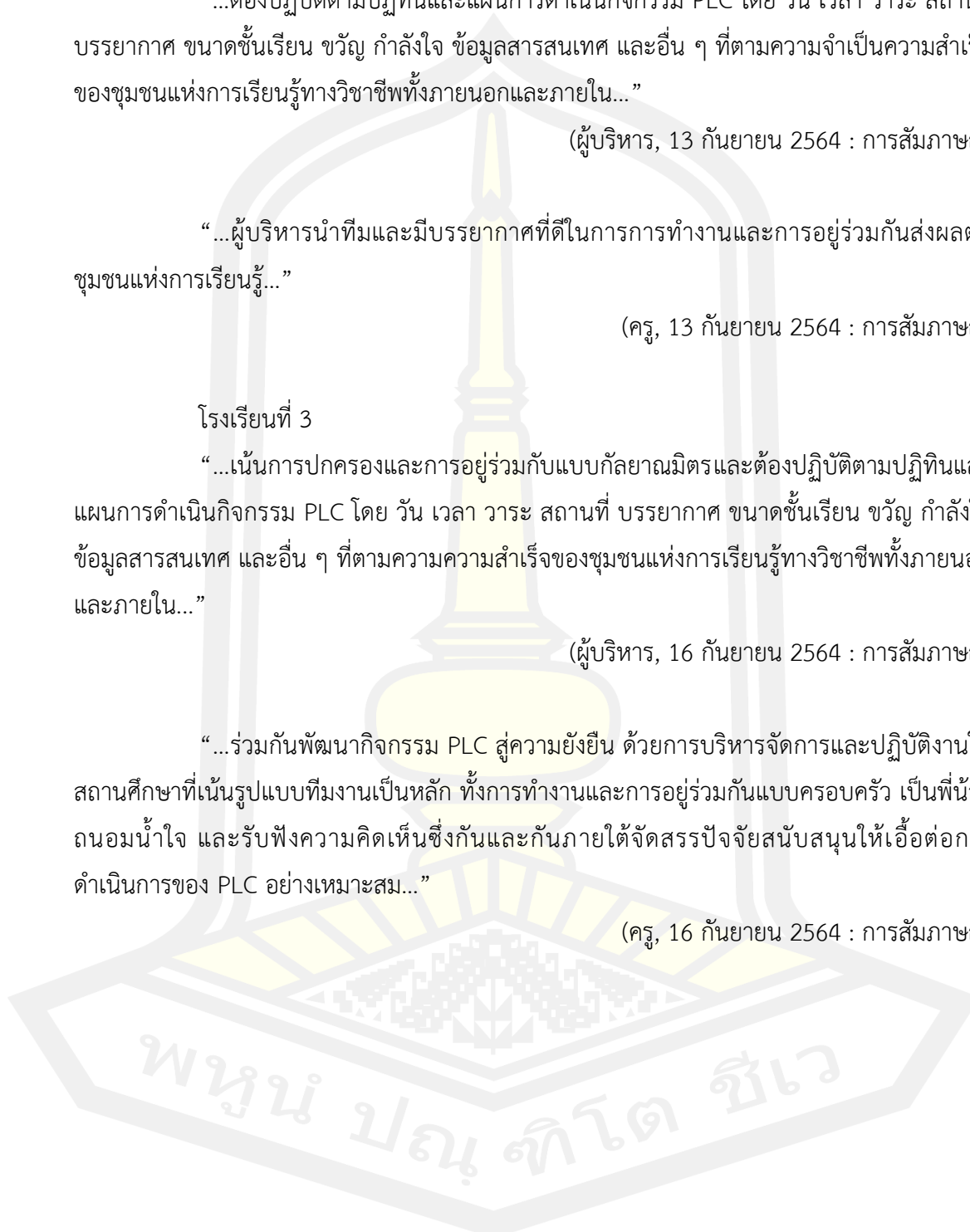
โรงเรียนที่ 3

“...เน้นการปกครองและการอยู่ร่วมกับแบบกัลยาณมิตรและต้องปฏิบัติตามปฏิทินและแผนการดำเนินกิจกรรม PLC โดย วัน เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความความสำเร็จของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้งภายนอกและภายใน...”

(ผู้บริหาร, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ร่วมกันพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นพี่น้อง ถนอมน้ำใจ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายใต้จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC อย่างเหมาะสม...”

(ครู, 16 กันยายน 2564 : การสัมภาษณ์)



ตาราง 22 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติ
ที่ดี (Best Practice) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความถี่
6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ	2
6.2 มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน	3
6.3 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	2
6.4 มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	2

จากตาราง 22 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน
แนวทางประกอบด้วย 1.ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ 2. มีโครงสร้าง
การบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการ
บริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน 3. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข 4. มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดย
การเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่
ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับ
โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practice) ผู้วิจัยสามารถยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม		
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทาง ความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	1.1 มองเห็นภาพ ทิศทาง ความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกัน อย่างชัดเจน	1.1 มองเห็นภาพ ทิศทาง ความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกัน อย่างชัดเจน
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผล ได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู	1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่ สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันของครู
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของ ความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
1.4 มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการ ทำงานร่วมกัน	1.4 กำหนดพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความ เต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.4 กำหนดพันธกิจการทำงาน ร่วมกันด้วยความหวังและความ เต็มใจเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากตาราง 23 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ประกอบด้วย 1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและ
ทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน 2. มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการ
ปฏิบัติงานร่วมกัน และ 4. มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

ตาราง 24 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ		
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน	2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน โดยเน้นการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน โดยเน้นการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน	2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน	2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และเข้าใจร่วมกัน
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน	2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน	2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจ ร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ ความรู้ร่วมกัน	2.4 เสวนาสะทอนปัญหาและ ประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	2.4 เสวนาสะทอนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ ร่วมกัน
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือ เกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบ วัฒนธรรมกัลยาณมิตร	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบ วัฒนธรรมกัลยาณมิตรที่มีการ ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน และกัน

จากตาราง 24 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วย
1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป็นสำคัญ 2. คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน 3. ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน 4. เสวนาสะท้อนปัญหา ประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน และ 5. มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกัน

ตาราง 25 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
3. ภาวะผู้นำร่วม		
3.1 กระจายอำนาจให้ตาม ความสามารถ	3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน
3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	3.2 รับฟังความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.2 รับฟังความคิดเห็นและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3.3 ยอมรับความแตกต่างและ สร้างการเปลี่ยนแปลงแบบ ประชาธิปไตย	3.3 ให้กำลังใจและชื่นชม ความสามารถของสมาชิกในการ ปฏิบัติงาน	3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและ ยอมรับความสามารถของ สมาชิกในการปฏิบัติงาน
3.4 พัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานยกระดับความ เชี่ยวชาญของบุคลากร	3.4 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำ ในตนเอง	3.4 ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะ ผู้นำในตนเอง
3.5 เพิ่มพลังอำนาจด้วยการ บริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบ มีส่วนร่วม	3.5 ส่งเสริมและให้โอกาสในการ เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและ การดำเนินกิจกรรม PLC	3.5 ส่งเสริมและให้โอกาสใน การเป็นผู้นำในการ ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพและการ ดำเนินกิจกรรม PLC

จากตาราง 25 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำร่วม ประกอบด้วย 1. กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ 2. บุคลากรมีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจ 3.ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย 4. พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร 5. เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตาราง 26 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
4. การเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาชีพ		
4.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู	4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิต วิญญาณความเป็นครูอย่าง ต่อเนื่อง	4.1 เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิต วิญญาณความเป็นครูอย่าง ต่อเนื่อง
4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติที่ดี	4.2 แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยน เรียนรู้แนวปฏิบัติดีในการจัดการ เรียนรู้	4.2 ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปัน ประสบการณ์ ข้อมูล ความคิด และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติดีในการจัดการเรียนรู้
4.3 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วม ทำ ร่วมรับผิดชอบและ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ตรง	4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจาก การลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน	4.3 ตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพ จากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน
4.4 สะท้อนการเรียนรู้และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน	4.4 สนทนาสะท้อนผลการ ปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

จากตาราง 26 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1. เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง 2. ร่วมคิด ร่วมทำ แบ่งปันประสบการณ์ ข้อมูล ความคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน 3. ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน และ 4. สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 27 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
5. ชุมชนกัลยาณมิตร		
5.1 เคารพความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	5.1 อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว เป็นพี่น้อง อบอุ่นน้ำใจกัน	5.1 อยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรม ครอบครัว
5.2 อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและ วัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว	5.2 ให้เกียรติและเคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล	5.2 ให้เกียรติและเคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล
5.3 มีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น	5.3 รับฟังความคิดเห็นของทุก คนด้วยเหตุผลและให้โอกาสทุก คนได้แสดงความคิดเห็น	5.3 มีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความ คิดเห็นของทุกคนด้วยเหตุผล
5.4 ใช้ความเป็นกัลยาณมิตร เชิงวิชาการต่อกัน	5.4 มีวินัยและร่วมกันพัฒนา	5.4 ยึดหลักวินัยเชิงบวกในการ อยู่ร่วมกันและพัฒนาชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
5.5 มีจริยธรรมแห่งความเอื้อ อาทร	5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน	5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการอยู่ร่วมกัน

จากตาราง 27 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 1 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. อยู่ร่วมกันโดยมีวิถี
และวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว 3. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
4. ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน 5. มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

ตาราง 28 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	แนวทางปฏิบัติ
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบ กัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรม แบบราชการ	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือ รูปแบบการปกครองที่เป็น วัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมี ความยืดหยุ่น	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือ รูปแบบการปกครองที่เป็น วัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมี ความยืดหยุ่น
6.2 มีโครงสร้างการ บริหารงานชุมชนแบบปกครอง ตนเอง เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้สอนกับฝ่าย บริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน	6.2 ดำเนินการต่อเนื่องตาม แผนการกิจกรรม PLC และ พัฒนากิจกรรม PLC สู่ความ ยั่งยืน	6.2 ดำเนินการต่อเนื่องตาม แผนการกิจกรรม PLC และพัฒนากิจกรรม PLC สู่ความยั่งยืน
6.3 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อ การเรียนรู้และการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข	6.3 บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก	6.3 บริหารจัดการและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้น รูปแบบทีมงานเป็นหลัก
6.4 มีระบบสารสนเทศของ ชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตาม ความจำเป็นและบริบทของแต่ละ ชุมชนอย่างเหมาะสม	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้ เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูล สารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตาม ความจำเป็นและบริบทของแต่ละ ชุมชนอย่างเหมาะสม

จากตาราง 28 พบว่า แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ประกอบด้วย 1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบ

ราชการ 2. มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอน กับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน 3. จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 4. มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

(ร่าง)

พัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกัน อย่างชัดเจน

1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง

1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

1.4 มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

2.1 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน

2.2 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.3 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน

2.4 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน

2.5 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ

3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.3 เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม

3.4 พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร

3.5 ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี

4.2 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

4.3 สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

5.1 ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน

5.2 อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว

5.3 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

5.4 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร

5.5 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ

6.2 มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่าง

ครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน

6.3 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

6.4 มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ขึ้นเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2564 เวลา 09.00 น.-12.00 น. ณ โรงแรมบ้านเคียงสหัสวัน ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง สามารถสรุปผลการสนทนากลุ่ม ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 บทสรุปแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
หลักการและเหตุผล	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติมเชื่อมโยงและสอดคล้อง	แก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ความมุ่งหมาย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้คงไว้	คงไว้
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1		
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.1 วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมให้มองเห็นทิศทางภาพความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติมข้อความ	1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน
1.4 มีการกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	1.4 พัฒนาพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ		
2.1 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มเติม “วางแผน”	2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ
2.2 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
2.3 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความ	2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน
2.4 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม	2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม
2.5 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ	2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม		
3.1 กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้	3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้และเพิ่มเติม	3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
3.3 ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความไว้และเพิ่มเติม	3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
3.4 พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความและปรับข้อความ	3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ
3.5 เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ตัดข้อความ	3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ		
4.1 มีจิตวิญญาณความเป็นครู	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความและเพิ่มเติม	4.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง
4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้ปรับข้อความเป็น	4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน
4.3 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	4.3 ตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน
4.4 สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้เพิ่มเติม	4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร		
5.1 ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอปรับข้อความ	5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้วยความรักใคร่สามัคคี ปราศจากดีและมิตรแท้
5.2 อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว		

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
5.3 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอปรับข้อความ	5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ
5.4 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น		
5.5 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มข้อความ	5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตร แทนวัฒนธรรมแบบราชการ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตร และมีความยืดหยุ่น
6.2 โครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มข้อความ	6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการ และสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก
6.3 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิให้คงข้อความไว้	6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม
6.4 มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	ผู้ทรงคุณวุฒิให้เพิ่มข้อความ	6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากตาราง 29 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่ม สรุปได้ดังนี้ แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม จากเดิมมี 4 ข้อ ให้ปรับแก้ข้อความทุกข้อ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ จากเดิมมี 5 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ ด้านภาวะผู้นำร่วม จากเดิมมี 5 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ จากเดิมมี 4 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร จากเดิมมี 5 ข้อ ให้มีการปรับแก้และยุบรวมแนวทางเหลือ 5 ข้อ และด้านโครงสร้างสนับสนุน จากเดิมมี 4 ข้อ ให้คงแนวทางไว้บางข้อและมีการปรับแก้ข้อความในบางข้อ และเสนอแนะให้นำแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาจัดทำกลไกการบริหารจัดการด้วยหลักการแนวคิดวงจรคุณภาพ Deming (PDCA)



(ฉบับสมบูรณ์)

(ร่าง)

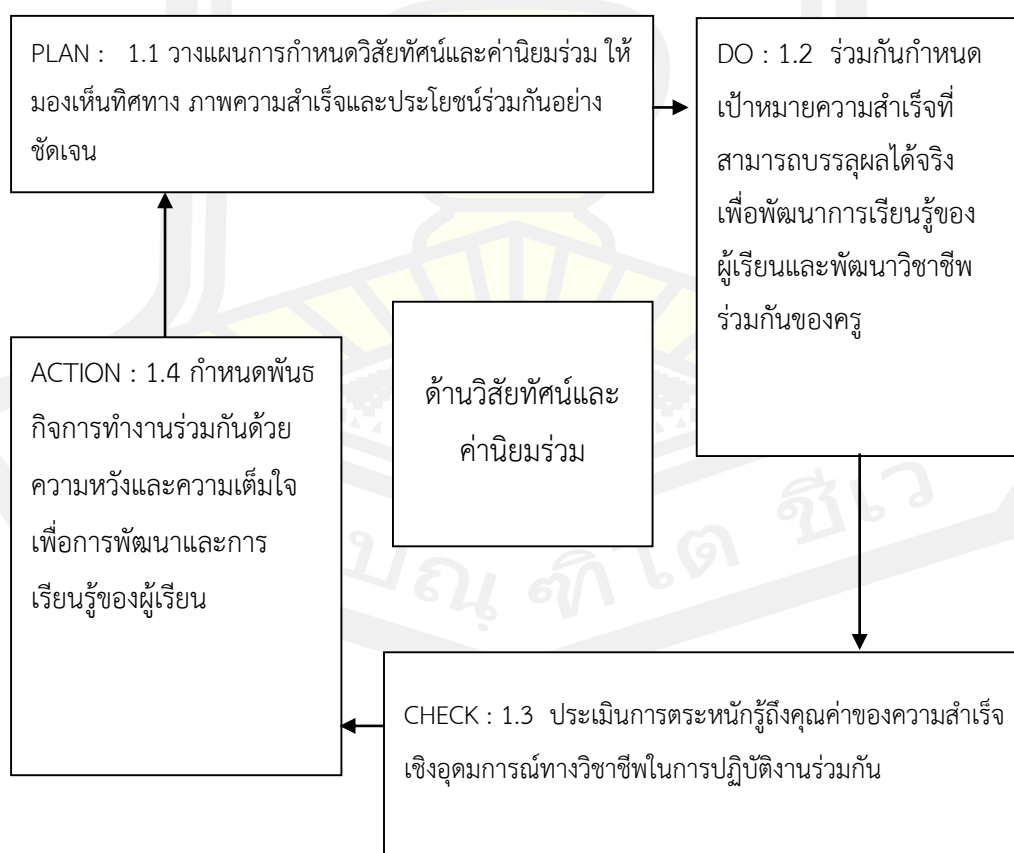
การพัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

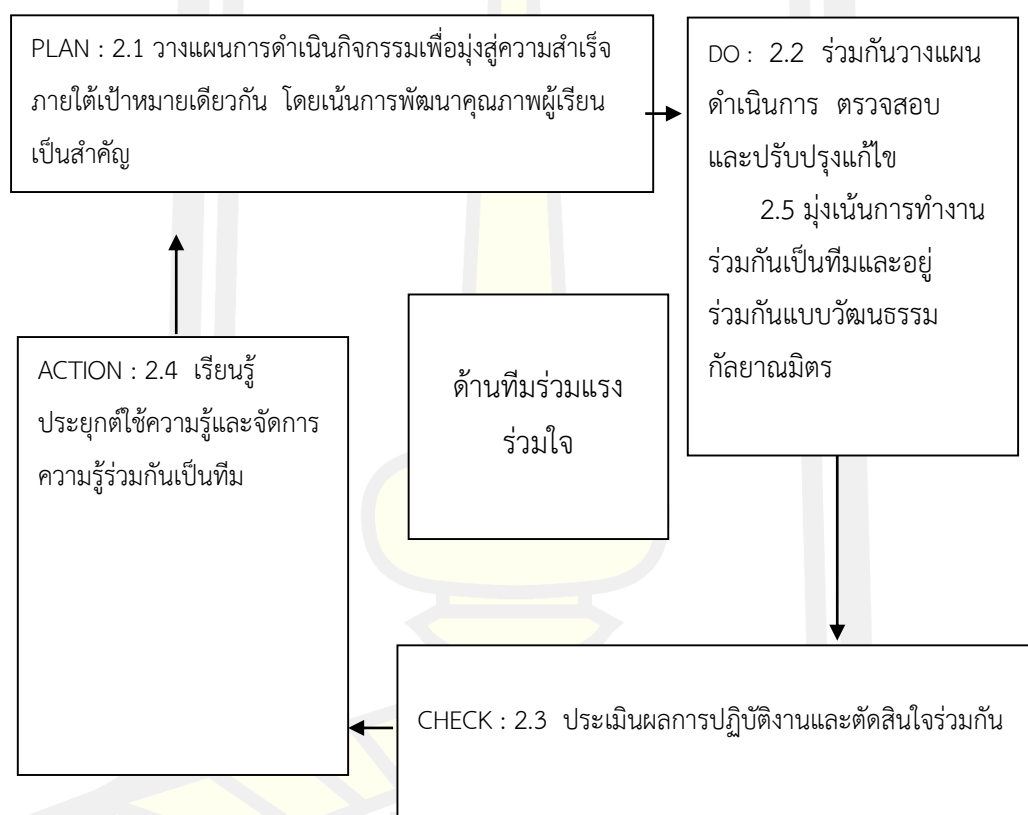
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมให้มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จ และประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน (P)
- 1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู (D)
- 1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน (C)
- 1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนา และการเรียนรู้ของผู้เรียน (A)



2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

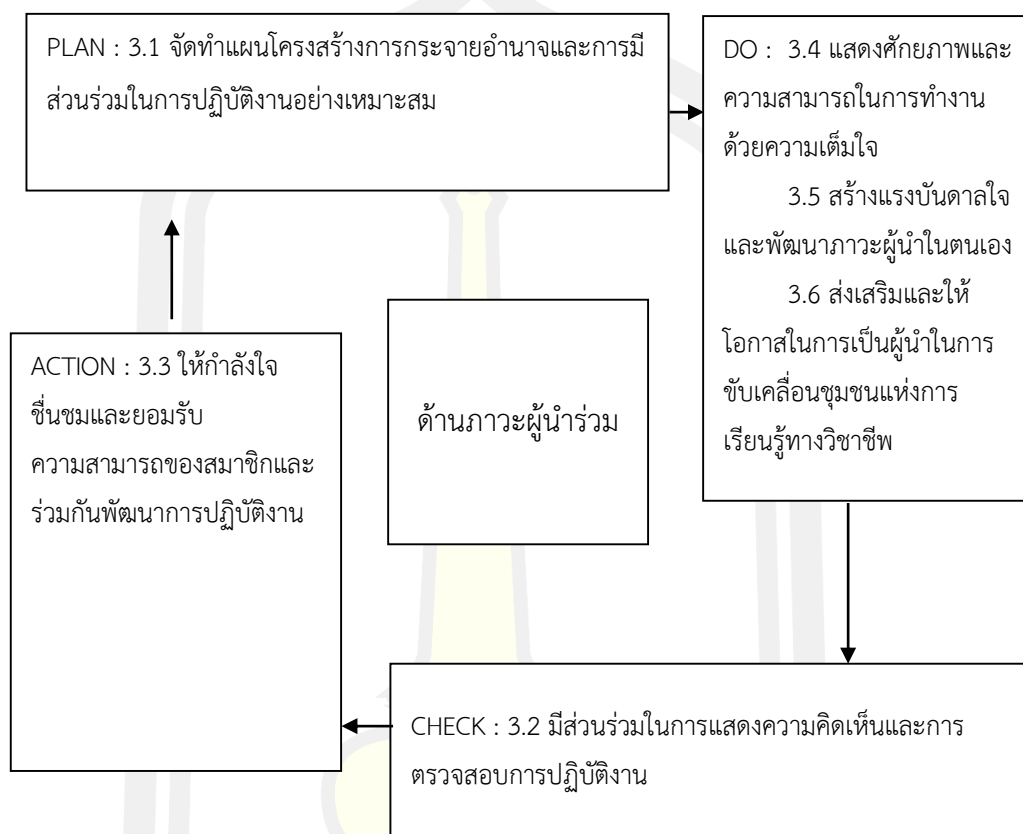
- 2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (P)
- 2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข (D)
- 2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน (C)
- 2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม (A)
- 2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร (D)



3. ด้านภาวะผู้นำร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- 3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (P)
- 3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (C)
- 3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน (A)
- 3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ (D)
- 3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (D)

3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (D)



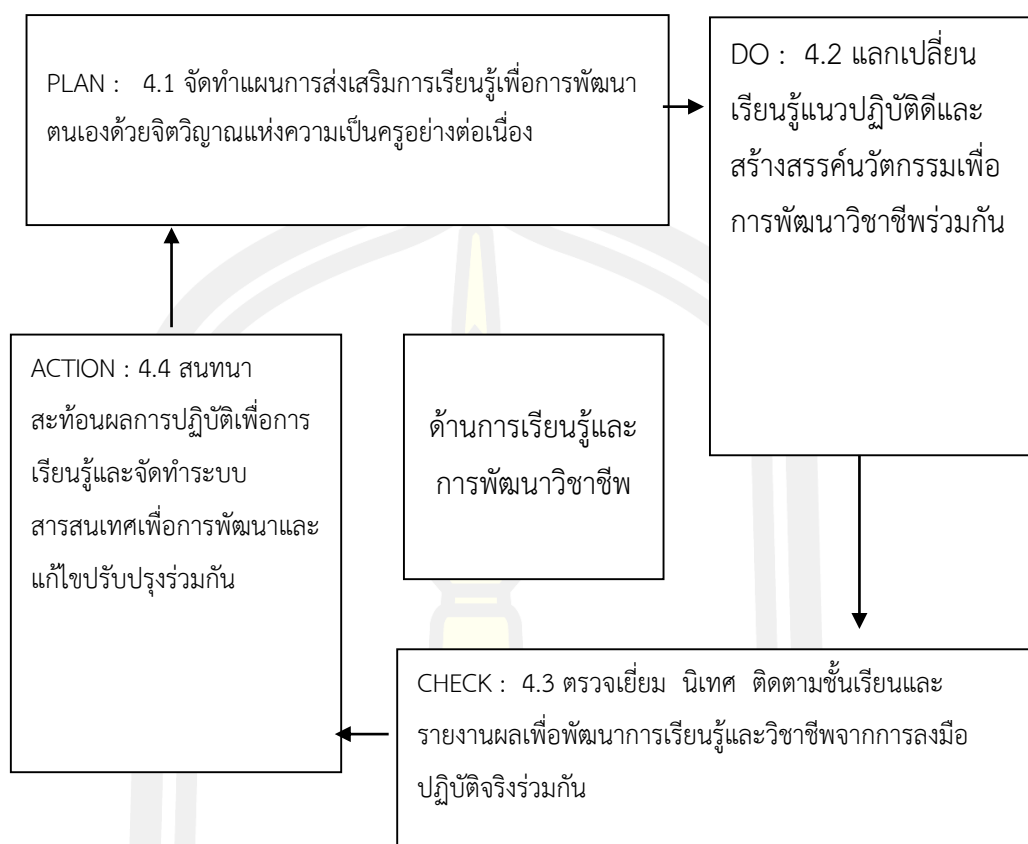
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง (P)

4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน (D)

4.3 ตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน (C)

4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน (A)



5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

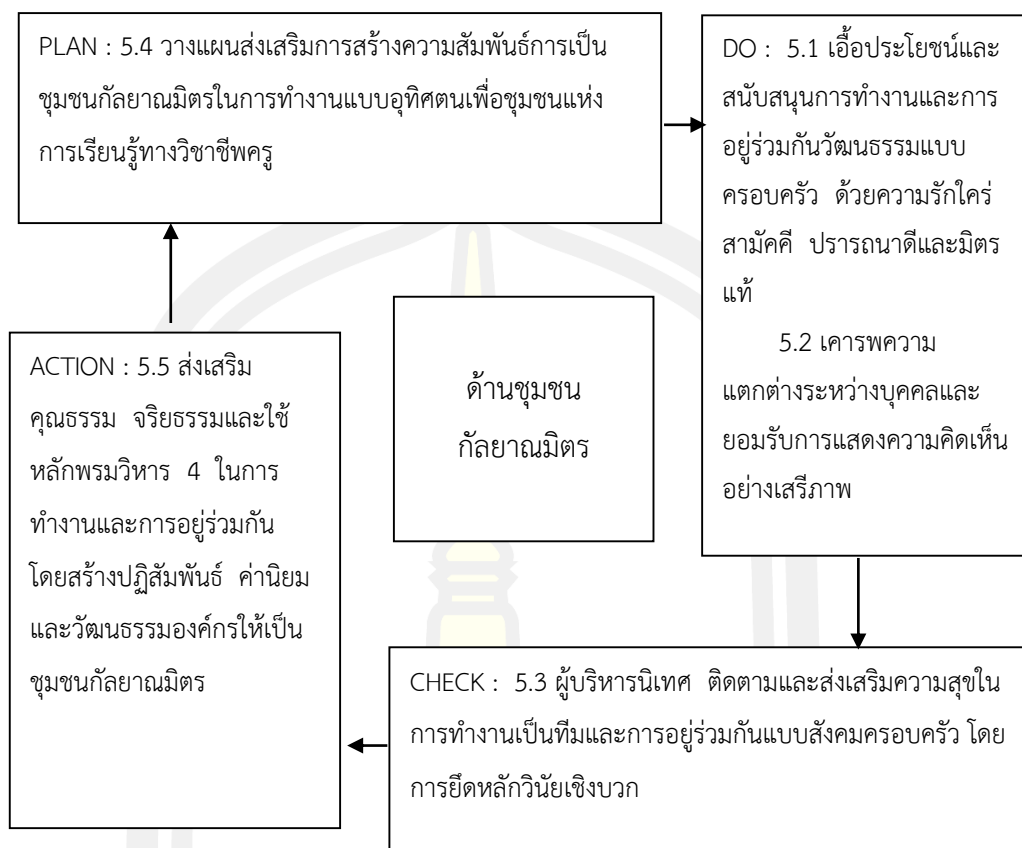
5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัว ด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากดีและมิตรแท้ (D)

5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ (D)

5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยการยึดหลักวินัยเชิงบวก (C)

5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (P)

5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร (A)



6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

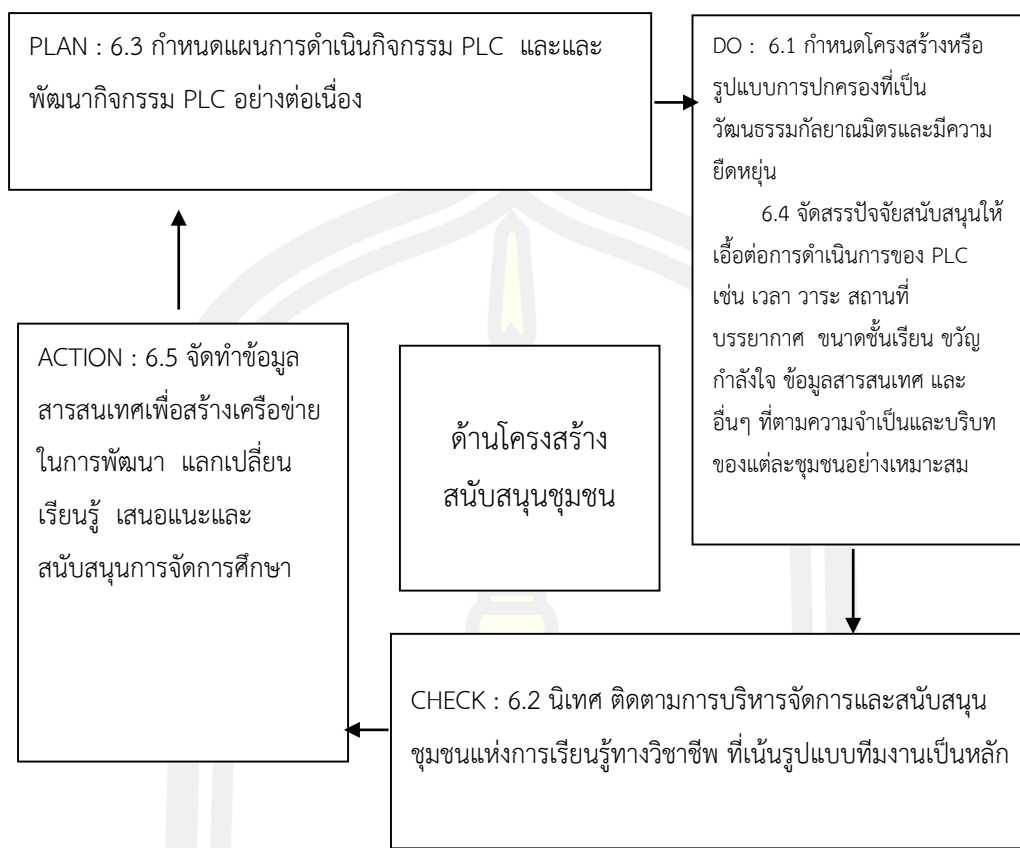
6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น (D)

6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (C)

6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และและพัฒนากิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง (P)

6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม (D)

6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา (A)



ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง			อรรถประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	แนวทางการบริหาร												
	1.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก	4.43	0.79	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.14	0.90	มาก	4.00	0.82	มาก	4.43	0.53	มากที่สุด
	1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.14	0.69	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	3.86	0.90	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.95	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	โดยรวม	4.74	0.46	มากที่สุด	4.10	0.77	มาก	4.24	0.78	มากที่สุด	4.44	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
 - 1.1 สภาพปัจจุบันการแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านภาวะผู้นำร่วม ($\bar{X} = 3.54$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 3.54$) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.51$) และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 3.45$) และด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 3.45$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.54$) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านภาวะผู้นำร่วมใจ ($\bar{X} = 4.53$) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ($\bar{X} = 4.53$) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.50$)

2. การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.1 แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน 27 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านภาวะผู้นำร่วมใจ มี 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 4 แนวทาง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้บริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนนโยบายสู่ปฏิบัติโดยมีจุดเน้นหนึ่งในพันธกิจ คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษาในสังกัดทุกระดับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มงานนโยบายและแผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา ลาย

สนธิเสรีกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะ คุกคาม และพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อนุสรุ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษา กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิง ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สอดคล้องกับ วาสนา ทองพิวยิงยศ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 2) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับนันทิยา สายแสงจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาศัย จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็น และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาศัยจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ให้ ดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม PLC (Professional Learning Community)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา และมีผลในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการกำหนดชั่วโมงปฏิบัติงาน PLC เป็นชั่วโมงในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กาญจน์วรินทร์ ผลอนันท์ (2557) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ 1) ศึกษา สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการ บริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้อง กับงานวิจัยของอนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อ เสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหาร เพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนเอกชน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

3. การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน 27 แนวทาง ได้แก่ ประกอบด้วย 6 ด้าน 27 แนวทาง ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มี 4 แนวทาง ด้านทีม ร่วมแรงร่วมใจ มี 5 แนวทางด้านภาวะผู้นำร่วม มี 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มี 4 แนวทาง ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มี 5 แนวทาง และด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มี 4 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามแนวคิดการบริหารตามแนวทางของวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (DO) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผนการลงมือปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ ผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่ และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและ ระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของ

สถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ แล้วผ่านกระบวนการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูที่รับผิดชอบการดำเนินการกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices) จากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับโดยทั่วกัน หรือได้รับรางวัลด้านต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าระดับประเทศ ทางด้านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา แล้วนำมาร่างแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 นำไปจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และนำไปประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 จนสำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวกร รัตติโชติ (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการประเมินแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และโครงสร้างการพัฒนาชุมชน และผลประเมินรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า รูปแบบ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันต่ำสุด 3 อันดับแรกโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยสุดไปมาก ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

1.2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

1.3 สถานศึกษาควรขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ครูต้องมีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา และดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

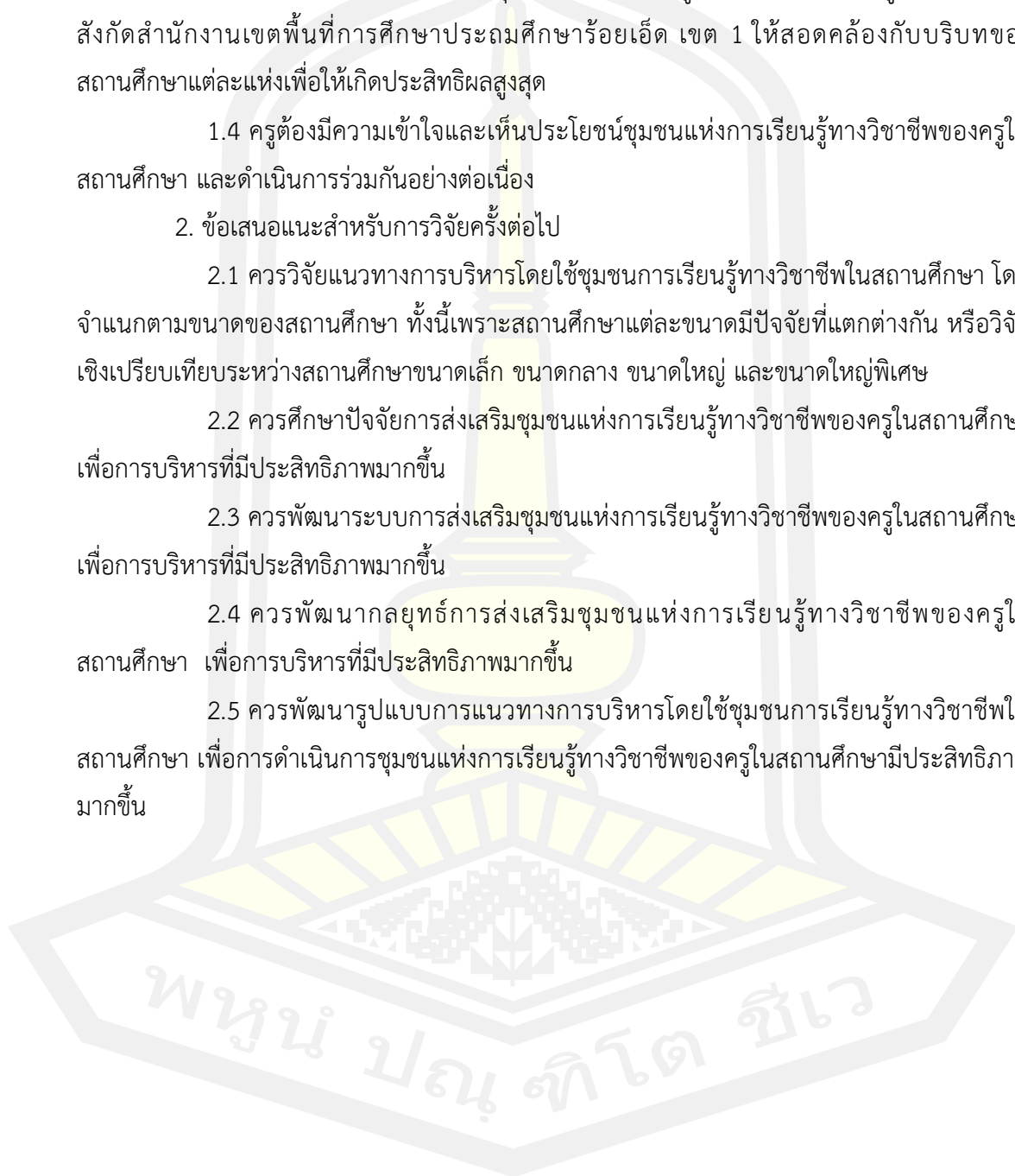
2.1 ควรวิจัยแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาแต่ละขนาดมีปัจจัยที่แตกต่างกัน หรือวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรพัฒนาระบบการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ควรพัฒนากลยุทธ์การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5 ควรพัฒนารูปแบบการแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น



บรรณานุกรม



พูน ปณ จิต ชีเว

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภา.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2561). รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สพฐ. กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญ ที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต พุทธิโกษา. (2554). คู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ครรชิต มัลลียงส์. (2560). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2547). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นแอนด์พับลิชชิง.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรยุทธ รุจาคม. (2561). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นงนภัส คู่ขวัญ เทียงกมล. (2551). การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตรีวิญญู และเรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์ : เอกสารประมวล แนวคิด และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรีทรรณ พันธ์บรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ : เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ “ลียามา”*.
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสร. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*.
มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2547). *แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD)*.
กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาลโดยใช้การวิเคราะห์งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มารุต พัฒนา. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มินตรา ลายสินทเสรีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธาสีทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล. (2560). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวทางปฏิบัติสำหรับครู*.
วารสาร มทร. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2), 214-228.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2556). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (2558). *แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับ คณะทำงานในโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.)
กระทรวงศึกษาธิการ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2554). *การจัดการคุณภาพ : จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการพัฒนาคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

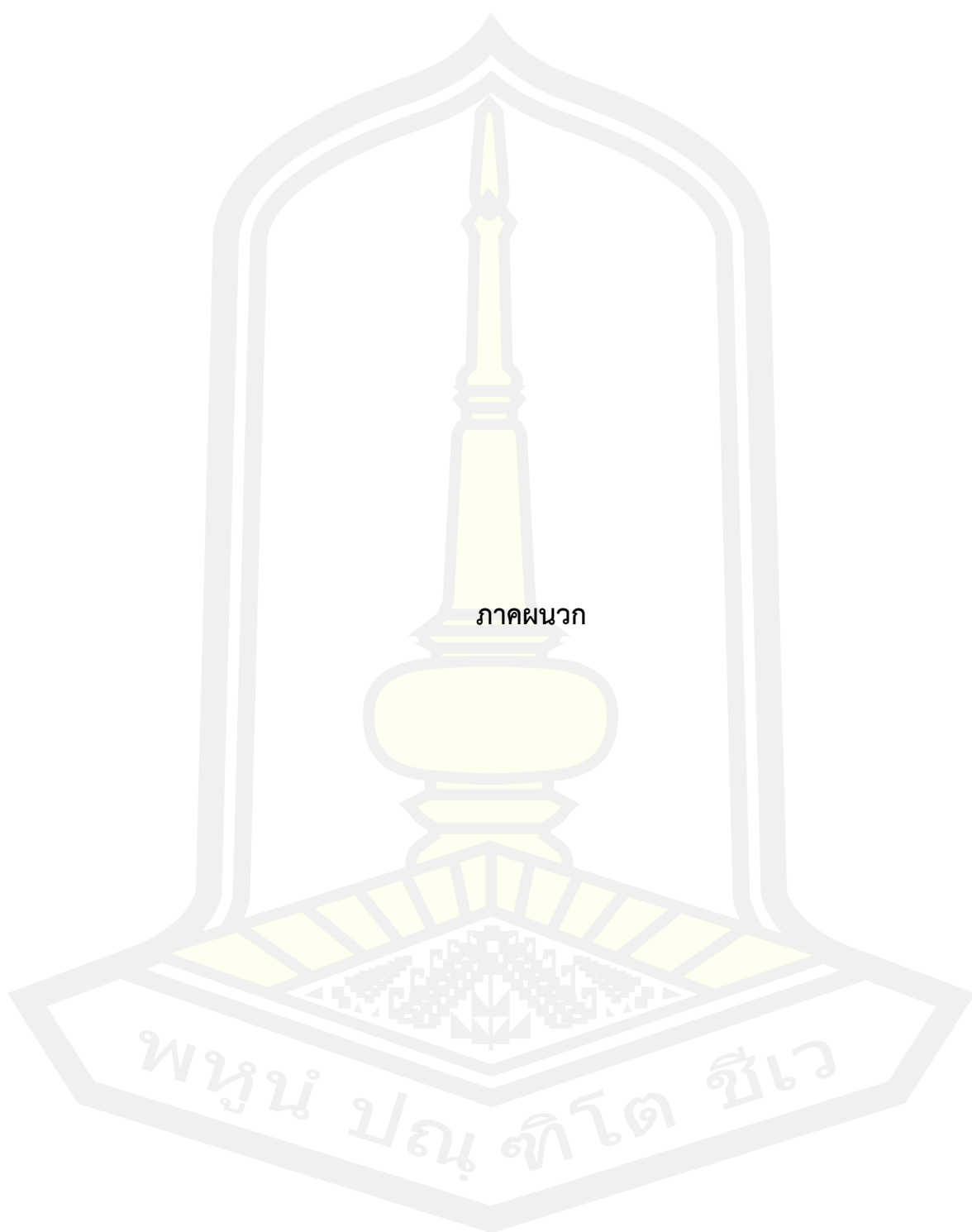
- วนิดา ภูวิชัย. (2562). การพัฒนาแนวทางด าเนินการนิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณภา ธรรมจันทร์. (2561). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิต และคณะ. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิต เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. วารสารหาดใหญ่ วิชาการ.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ตาตาพับลิเคชั่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จรัสสินท วงศ์การพิมพ์.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสารรวมคำแหง, 24(1), 174 – 193.
- สนธยา พลศรี. (2550). เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2546). การบริหารการศึกษายุคใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อุลกกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). การบริหารการศึกษายุคใหม่ : แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุลราชธานี: โรงพิมพ์อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการประชุมรับฟังความคิดเห็น เรื่อง การมีส่วนร่วมจัดการ ศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ่อแม่ ผู้ปกครอง และการศึกษาทางเลือก. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสถานงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สิวรี วิศุทธิ์สินธพ. (2554). รูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา คาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎี และนวัตกรรม การ บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561a). หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา (เอกสาร ประกอบการสอนวิชา 0501-701). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561b). เอกสารคำสอน รายวิชา0501702 หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันดา เลานันท์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ดี. ดี. บุ๊คส์โตร์.
- สุนีย์ ดอกดวง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ. (2553). อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม : เอมีเอ็นเตอร์ไพรส์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548a). การวิจัยประเมินความต้องการความจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548b). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสถียร อ่วมพรหม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ*. อุดรธานี: ม.ป.พ.
- อริศ ไชยศิริพันธ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Carmichael, L. (1982). Leaders as Learners : A Possible Dream. *Educational Leadership*, 40(1), 58-59.
- Deming, W. (2004). *Mycoted Out of the Crisis*. Cambridge, Massachusetts : Massachusetts institute of Technology.
- DuFour, R. (2004). What is professional learning community?. *Educational Leadership*, 6, 6-11.
- Everald, Beryie & Morris, G. (1990). *Effective school management*. 2nded. Hollen Street Press.
- Everard, Beryie & Morris, G. (1990). *Morris. Effective School Management*. Paul Chapman.
- Gronn, P. (2008). The future of distributed leadership. *Journal of educational administration*, 46(2), 141-158.
- Hairon, S. & Dimmock, C. (2012). Singapore schools and professional learning communities: teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. *Educational Review*, 64, 405-424.
- Hairon, S., Tan , C., & Tan, C. (2016). Professional learning communities in Singapore and Shanghai: implications for teacher collaboration. *Compare: A Journal of Comparative and International 12 Education*, 47, 1-14.
- Hipp, K. and J. Huffman. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment-Development-Effects*. Paper presented at the meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement. Sydney : Australia.
- Hitoshi Kume. (1995). *Management by Quality*. Portland : United States.
- Hord, S. M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. [http://: www. sedl.org/siss/plccredit.html](http://www.sedl.org/siss/plccredit.html). May, 2018.
- Hord, S. M. (2008). Evolution of the professional learning community. *Journal of Staff Development*, 29(3), 10-13.

- Kaufman, R. & English, F. W. (1981). *Needs assessment: Concepts and application*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kellogg, N. D. (2007). Committee on Child Abuse and Neglect. "Evaluation of suspected child physical abuse. *Pediatrics*, 119.6(2007), 1232-1241.
- Kenoyer, F. E. (2012). *Case study of professional learning community characteristics in an Egyptian private school*. Ed.D. Thesis, Columbia International University.
- McKillip, J. (1987). *Need Analysis Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park: Sage Publications.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Sergiovanni, T. J. (1998). Leadership as Pedagogy, Capital Development and School Effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.
- Stoll, L. and others. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Education Change*, 7, 221-258.
- Tozava, B. (2001). *The Idea Generator : Quick and Easy*. Kaizen : PCS.
- Witkin, B.R. & Alshuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments : A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.

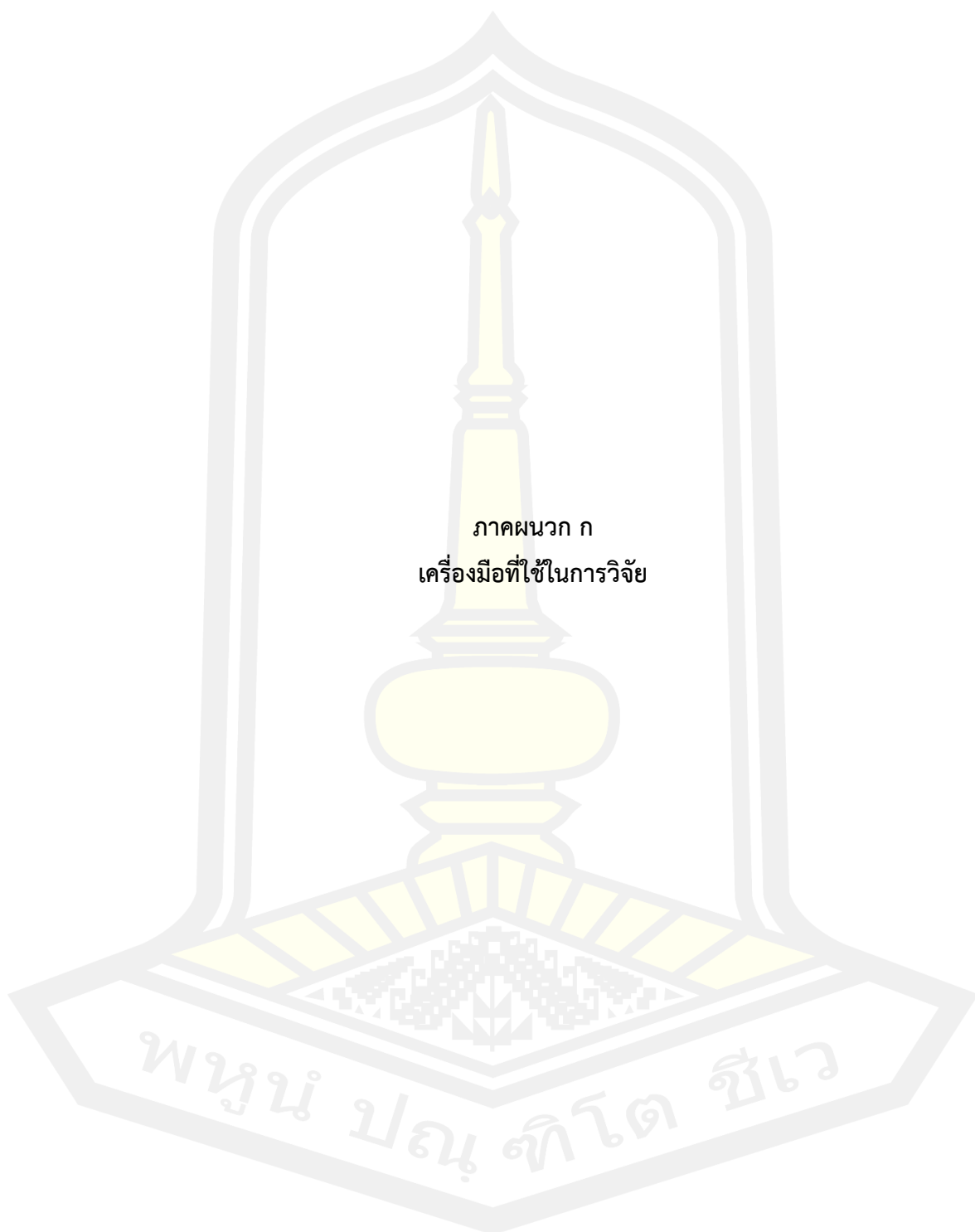




ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีวะ

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรื่อง การพัฒนาการบริหารโดยใช้ชุมชนการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพ
ที่พึงประสงค์ ของการดำเนินงานเพื่อการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่กำหนดให้สอดคล้องตรงตามนิยาม
ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเนื้อหาการประเมินออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (vision and Share values)
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)
3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development
- Behavior)
5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)

2. ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมี
เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- + 1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวอรรณ สุขศรี

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
เรื่อง การพัฒนาการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อคำถาม		ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม (vision and Share values)					
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน				
2	มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน				
3	ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
4	มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน				
องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork)					
5	ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน				
6	คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน				
7	ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบต่อร่วมกัน				
8	เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน				
9	มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน				
องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)					
10	กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ				
11	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				

ข้อคำถาม		ระดับความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ
		+1	0	-1	
12	เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม				
13	พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร				
14	ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย				
องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development Behavior)					
15	แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี				
16	ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง				
17	สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
18	มีจิตวิญญาณความเป็นครู				
องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community)					
19	ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน				
20	อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว				
21	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น				
22	มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร				
23	เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล				

ข้อคำถาม		ระดับความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)					
24	ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ				
25	มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน				
26	จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข				
27	มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

Development of management guidelines using the professional learning community
of educational institutions Under the Office of Roi Et Primary Education Area 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ในการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของครู ตามองค์ประกอบของ
การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) ทีมร่วม
แรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6)
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
จำนวน 27 ข้อ

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ใช้เฉพาะการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็น
ประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนา
แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสาวอรรณ สุขศรี)

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 – 35 ปี
☐ 35 – 45 ปี ☐ 46 – 55 ปี
☐ มากกว่า 55 ปี
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน
☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
6. ขนาดของโรงเรียน
☐ ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน
☐ ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน
☐ ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

พหุ ประถมศึกษา

ข้อที่	การบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
โครงสร้างสนับสนุนชุมชน											
24	ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ										
25	มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน										
26	จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข										
27	มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
แบบประเมินแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ – สกุล
2. ตำแหน่ง
3. สังกัด
4. สถานที่สัมภาษณ์
5. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างไร จึงจะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

.....

.....

.....

2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ

.....

.....

.....

3. ด้านภาวะผู้นำร่วม

.....

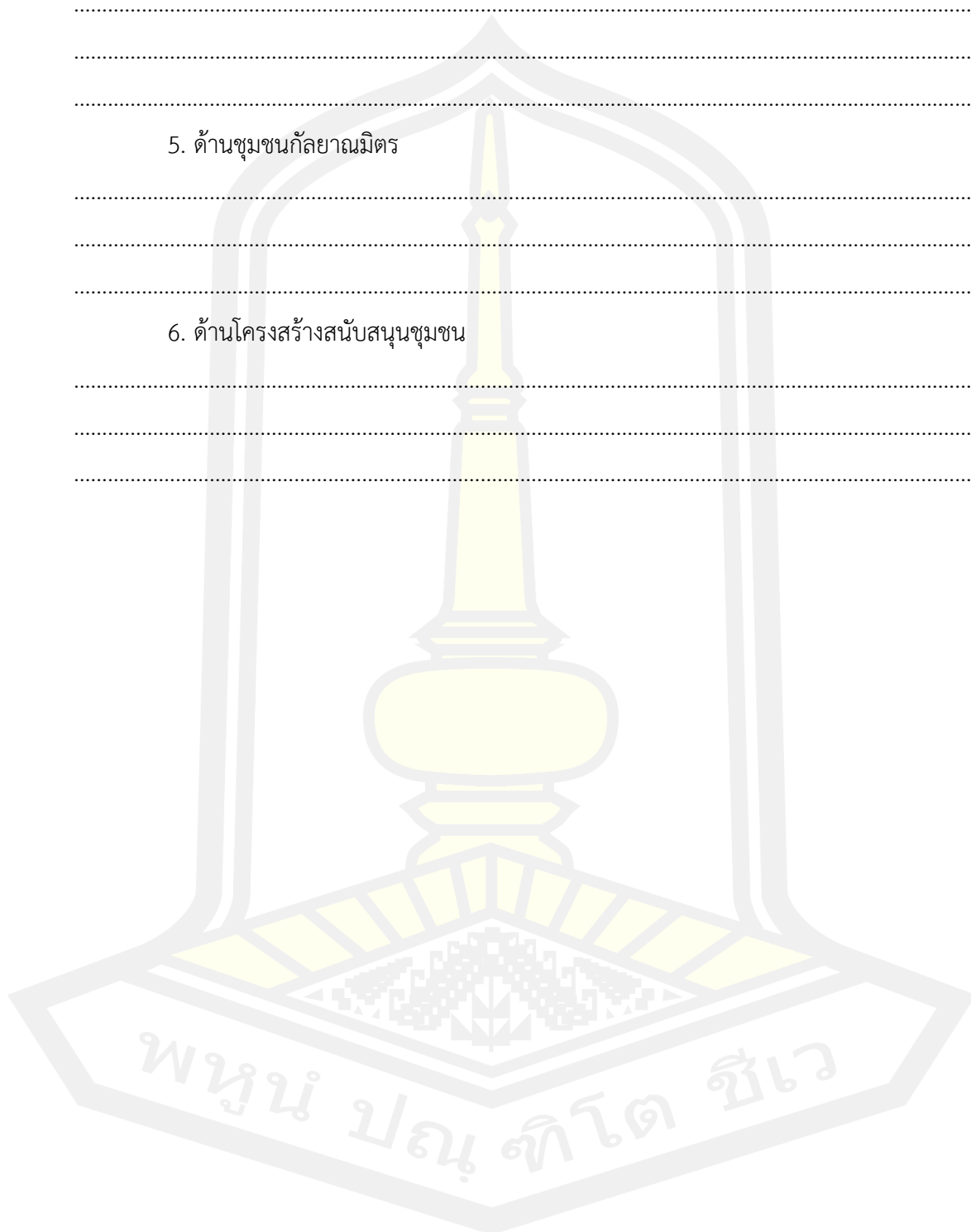
.....

.....

4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน



แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบ

บริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ	องค์ประกอบบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. วิสัยทัศน์ร่วม					
1.1	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน				
1.2	มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง				
1.3	ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
1.4	มีการกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน				
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ					
2.1	มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน				
2.2	ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน				
2.3	คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน				
2.4	ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน				
2.5	เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน				
3. ภาวะผู้นำร่วม					
3.1	กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ				
3.2	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ				
3.3	เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม				

ข้อ	องค์ประกอบบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
3.4	พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร				
3.5	ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย				
4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ					
4.1	แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี				
4.2	ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง				
4.3	สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
4.4	มีจิตวิญญาณความเป็นครู				
5. ชุมชนกัลยาณมิตร					
5.1	ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน				
5.2	อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว				
5.3	มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น				
5.4	มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร				
5.5	เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล				
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน					
6.1	ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ				
6.2	มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน				
6.3	จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข				
6.4	มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ				

แบบสนทนากลุ่มสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการวิจัย
เรื่อง แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย นางสาวอรรวรรณ สุขศรี

สถานที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.เวลา.....

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

คนที่ 1.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 2.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 3.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 4.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 5.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 6.....

ตำแหน่ง.....

คนที่ 7.....

ตำแหน่ง.....

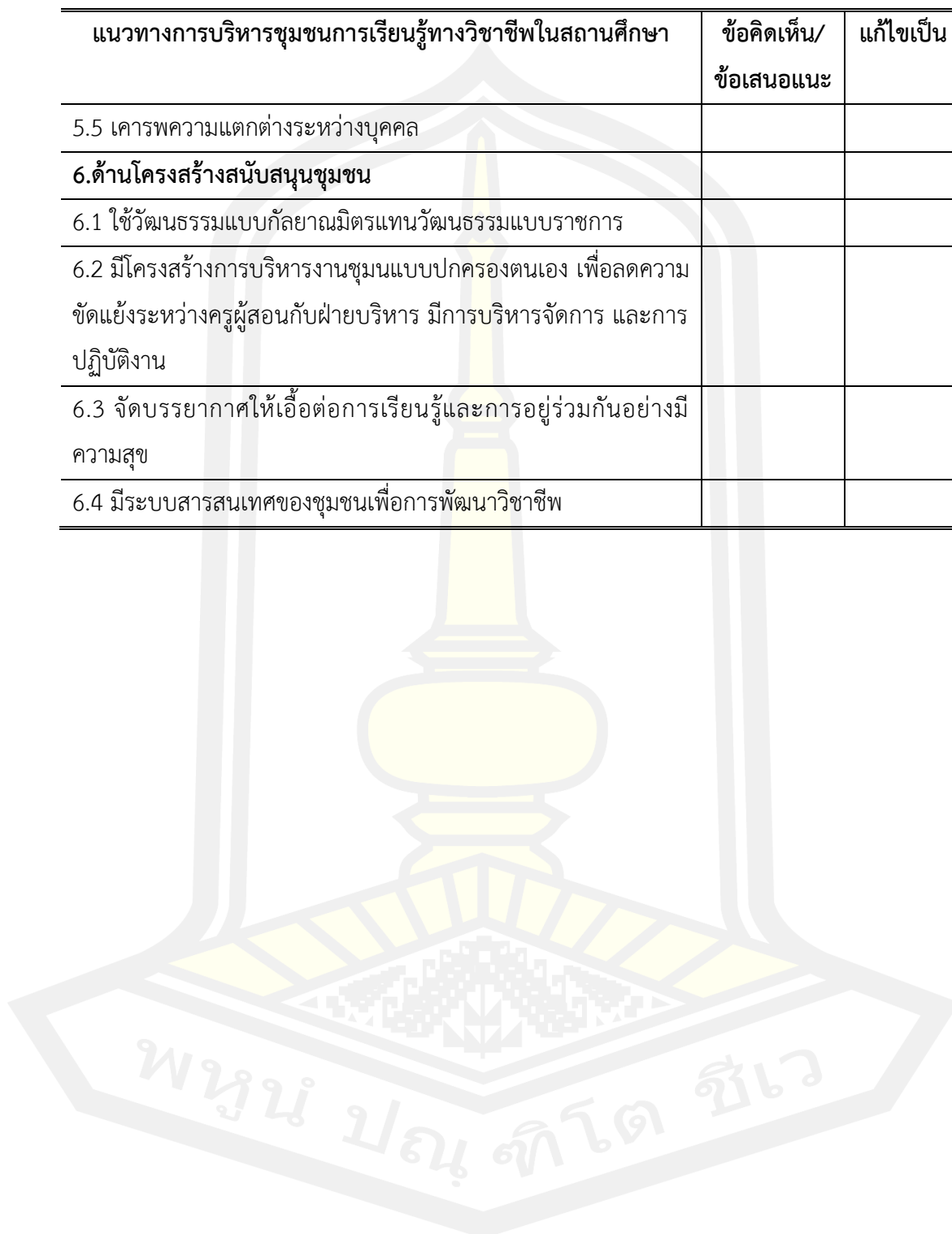
พูน ปณ จิต ชีเว

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
หลักการและเหตุผล		
ความมุ่งหมาย		
แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1		
1.ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม		
1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มองเห็นภาพและทิศทางการ ความสำเร็จร่วมกันอย่างชัดเจน		
1.2 มีเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง		
1.3 ตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน		
1.4 มีภารกิจ หรือแนวปฏิบัติการทำงานร่วมกัน		
2.ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ		
2.1 มุ่งเน้นวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกันและกัน		
2.2 ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมาย เดียวกัน		
2.3 คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและเข้าใจร่วมกัน		
2.4 ตกลงร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ประเมินร่วมกันและ รับผิดชอบร่วมกัน		

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2.5 เรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ร่วมกัน		
3.ด้านภาวะผู้นำร่วม		
3.1 กระจายอำนาจให้ตามความสามารถ		
3.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		
3.3 เพิ่มพลังอำนาจด้วยการบริหารโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม		
3.4 พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากร		
3.5 ยอมรับความแตกต่างและสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบประชาธิปไตย		
4.ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ		
4.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี		
4.2 ร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง		
4.3 สะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		
4.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู		
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร		
5.1 ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน		
5.2 อยู่ร่วมกันโดยมีวิถีและวัฒนธรรมแบบเปิดเผย หรือวัฒนธรรมแบบครอบครัว		
5.3 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น		
5.4 มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร		

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
5.5 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล		
6.ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน		
6.1 ใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ		
6.2 มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกครองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน		
6.3 จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข		
6.4 มีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ		



แบบประเมินคู่มือแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินคู่มือแนวทางการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในประเด็นความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาหัวข้อแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยแนบมาพร้อมนี้

2. โปรดพิจารณาคู่มือแนวทางการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้ครบหัวข้อ

3. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์
อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์
อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์
อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความถูกต้อง/อรรถประโยชน์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

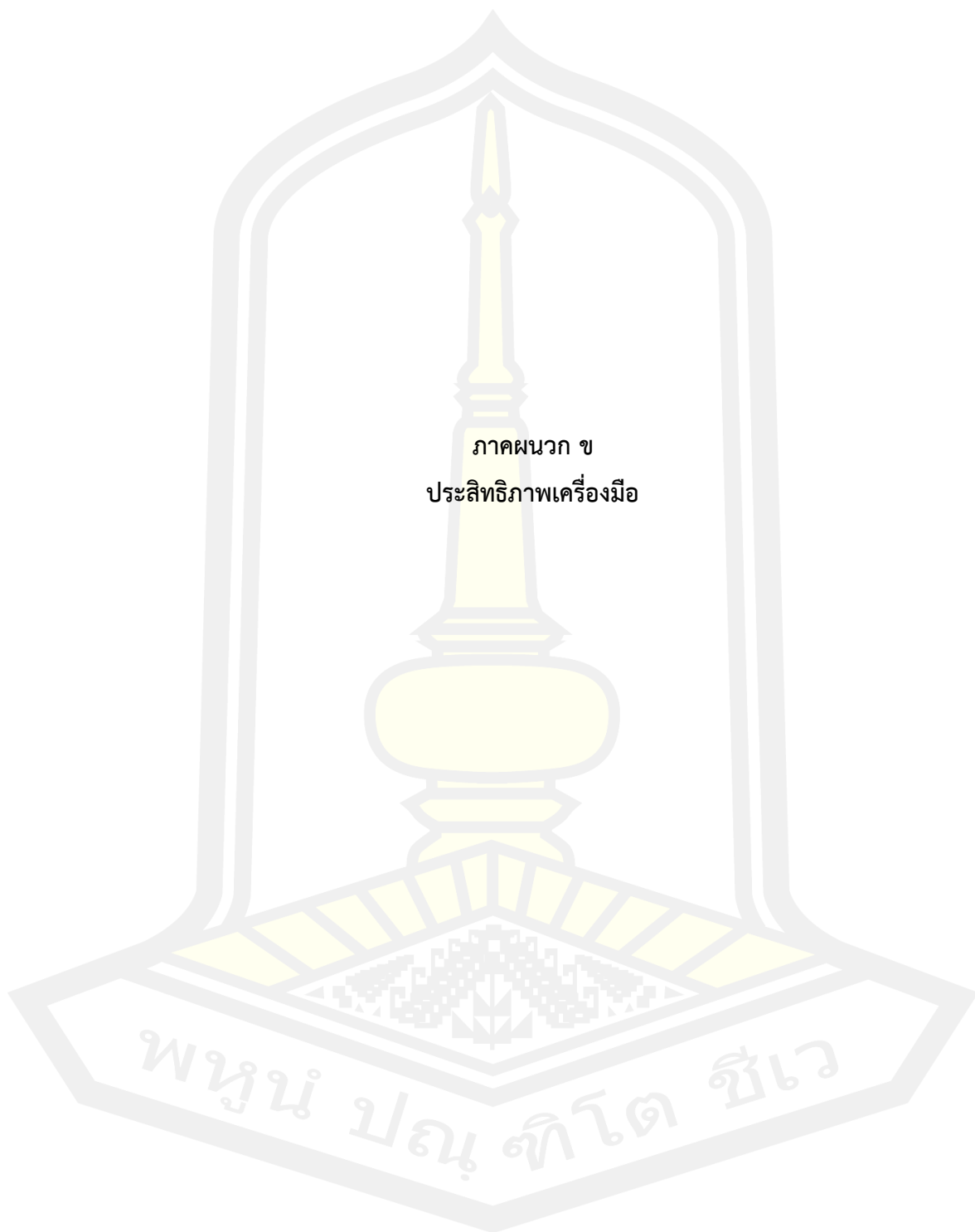
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ
ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรรณ สุขศรี

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
ประสิทธิภาพเครื่องมือ



ตาราง 31 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ								
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำร่วม								
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	0	+1	+1	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

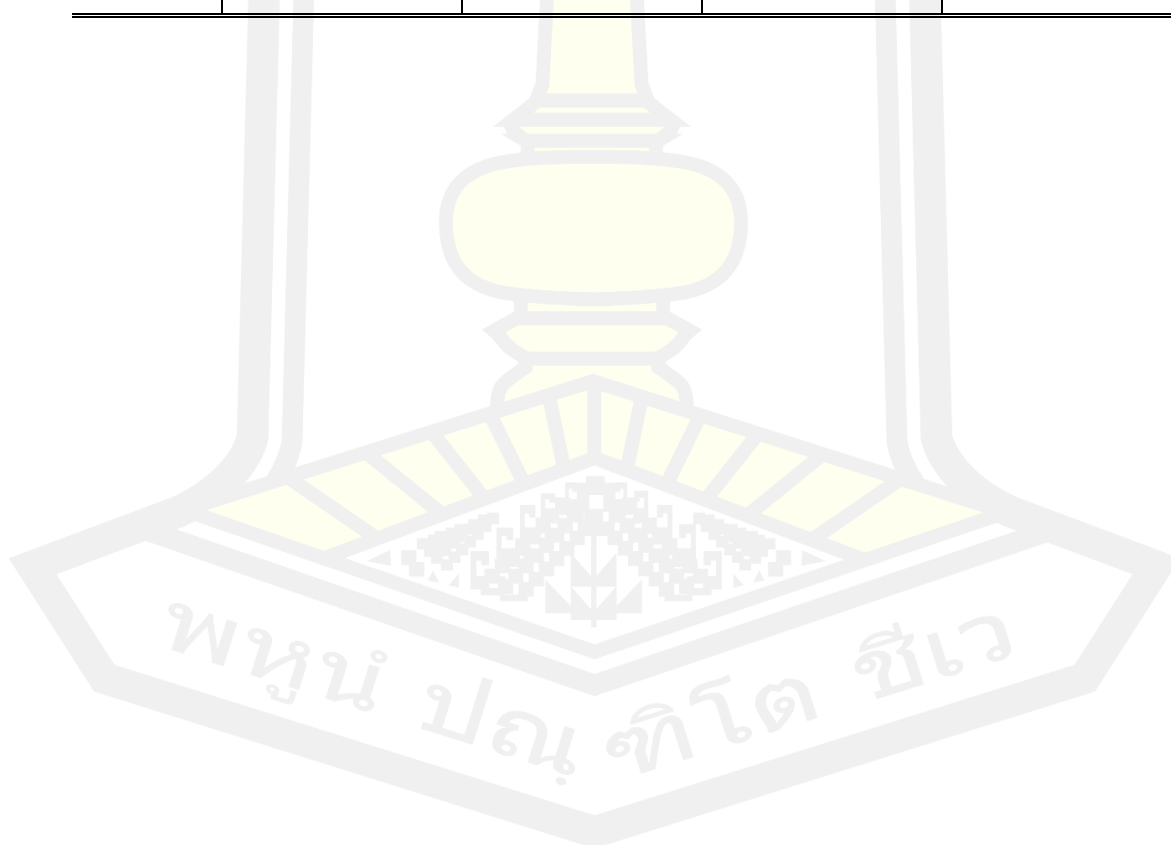
ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม ($\sum R$)	ค่าเฉลี่ย (IOC)	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5. ชุมชนกัลยาณมิตร								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
22	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	+1	4	.8	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	-1	+1	3	.6	ใช้ได้
6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน								
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.748	.642	.915	.972
2	.712	.688	.916	.973
3	.705	.686	.916	.972
4	.735	.642	.915	.972
5	.689	.655	.917	.972
6	.702	.653	.915	.973
7	.713	.597	.916	.972
8	.761	.693	.918	.972
9	.584	.598	.917	.972
10	.612	.634	.914	.973
11	.743	.667	.915	.972
12	.535	.577	.916	.973
13	.602	.641	.918	.972
14	.544	.568	.915	.972
15	.613	.633	.916	.972
16	.495	.553	.916	.972
17	.533	.561	.915	.972
18	.519	.682	.914	.973
19	.522	.602	.915	.972
20	.508	.533	.916	.973
21	.746	.669	.918	.972
22	.588	.617	.917	.972
23	.617	.644	.918	.972
24	.622	.641	.915	.973

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25	.615	.526	.916	.973
26	.644	.632	.918	.973
27	.707	.648	.916	.972
28	.732	.668	.918	.973
29	.644	.545	.915	.972
30	.596	.649	.916	.972
31	.623	.650	.916	.972
32	.544	.633	.916	.973
โดยรวม	.633	.626	.916	.972



ตาราง 33 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

รายการ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1	หลักการและเหตุผล	5	5	5	4	4	5	5	4.71	0.49	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	5	5	4	5	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4	5	5	4	5	4	5	4.71	0.49	มากที่สุด
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	5	4	5	4	5	4	5	4.71	0.49	มากที่สุด
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	5	5	5	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
	3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	4	5	5	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
	3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	5	4	5	5	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	5	5	4	5	5	5	4.86	0.38	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	4	4	5	5	5	4.57	0.53	มากที่สุด
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	4	5	5	5	5	4.71	0.49	มากที่สุด
โดยรวม									4.74	0.46	มากที่สุด

ตาราง 34 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

รายการ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1	หลักการและเหตุผล	4	5	4	5	5	3	4	4.29	0.76	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	4	5	5	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
3	การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา										
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4	5	5	3	4	3	4	4.00	0.82	มาก
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4	5	5	4	3	3	5	4.14	0.90	มาก
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	3	5	3	4	4	3	4	3.71	0.76	มาก
	3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	4	4	4	3	4	5	4.14	0.69	มาก
	3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	3	3	5	3	4	4	3.71	0.76	มาก
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4	5	4	3	5	5	4	4.29	0.76	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	3	5	4	5	3	4.14	0.90	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	3	4	4	5	3	4	4.00	0.82	มาก
โดยรวม									4.10	0.77	มาก

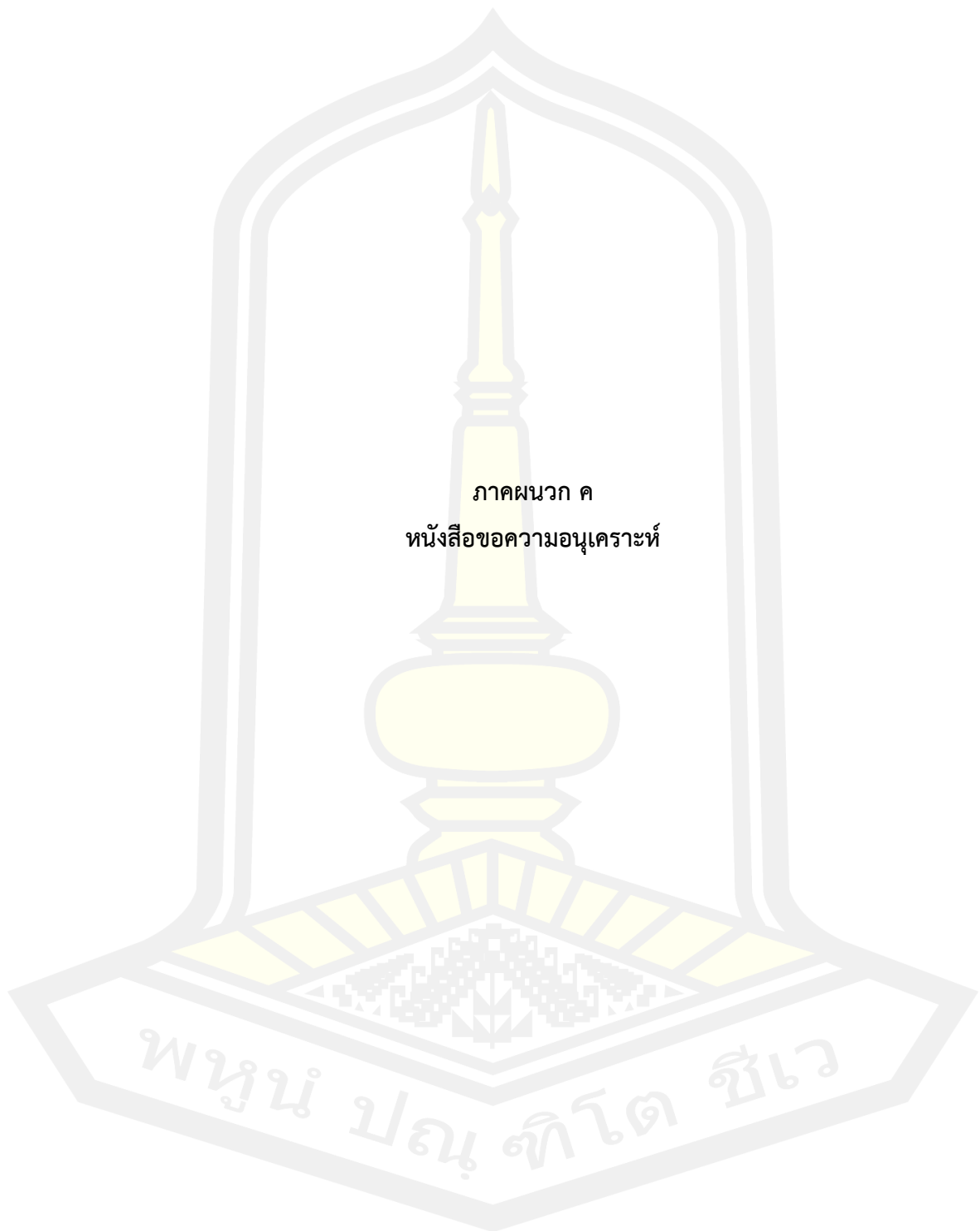
ตาราง 35 ผลการประเมินความถูกต้องของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

รายการ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1	หลักการและเหตุผล	5	4	5	3	4	4	5	4.29	0.76	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	4	5	4	4	4	5	4	4.29	0.49	มากที่สุด
3	แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา										
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	5	4	5	3	4	5	5	4.43	0.79	มากที่สุด
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	3	4	4	5	4	3	5	4.00	0.82	มาก
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	5	5	5	4	3	4	4.29	0.76	มากที่สุด
	3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4	5	5	4	3	5	4	4.29	0.76	มากที่สุด
	3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	3	4	5	5	3	3	3.86	0.90	มากที่สุด
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	3	5	5	4	5	3	4.29	0.95	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	4	5	5	4	3	5	4.29	0.76	มากที่สุด
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	5	3	5	4	5	4.43	0.79	มากที่สุด
โดยรวม									4.24	0.78	มากที่สุด

ตาราง 36 ผลการประเมินอรรถประโยชน์ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

รายการ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ							$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
		คนที่									
		1	2	3	4	5	6	7			
1	หลักการและเหตุผล	4	5	5	4	3	5	5	4.43	0.79	มากที่สุด
2	ความมุ่งหมาย	5	5	5	4	5	5	4	4.71	0.49	มากที่สุด
3	แนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา										
	3.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	5	5	4	5	5	4	4	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4	5	4	5	5	4	4	4.43	0.53	มากที่สุด
	3.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4	4	4	5	4	4	5	4.29	0.49	มากที่สุด
	3.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	5	5	4	4	5	4	5	4.57	0.53	มากที่สุด
	3.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4	4	4	5	4	5	4	4.29	0.49	มากที่สุด
	3.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	5	5	4	5	4	5	4	4.57	0.53	มากที่สุด
4	กลไกในการบริหารจัดการ	4	5	4	3	5	4	4	4.14	0.69	มาก
5	เงื่อนไขความสำเร็จ	5	4	5	4	4	4	5	4.43	0.53	มากที่สุด
โดยรวม									4.44	0.56	มากที่สุด

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว 0605.5(2)/ว2070

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

ด้วย นางสาวอรรณณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743



ที่ อว 0605.5(2)/ว2070

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายบุญยืน ชุมไธสง

ด้วย นางสาวอรรณณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

ศูนย์ ปณ จิต โต ข



ที่ อว 0605.5(2)/ว2070

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวบุญโรม ค่อมโธสง

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิติน 0876372743

งานบัณฑิตศึกษา



ที่ อว 0605.5(2)/ว2070

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางนิทรา กลิ่นไกล่

ด้วย นางสาววรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์/โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0876372743

งาน ปณ จิตโต



ที่ อว 0605.5(2)/ว2070

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายนิติ หนองหาร

ด้วย นางสาวอรรพรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรม์ศานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

๙๙ ปณ จิตโต ๙



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธีรสิทธิ์ สวัสดิ์

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเดชา การรัมย์

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนะข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

งาน ปณ จิตโต



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุกักร์ สีพาย

ด้วย นางสาวอรรพรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0876372743



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตเคราะห้จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์/โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0876372743

๙๙ ปณฺ ๙๙๐



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.อนุสร หงษ์ขุนทด

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อผลิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

งาน ปณ จก โต



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วิหาญ พลเพชร

ด้วย นางสาวอรรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตนจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมาน แก้วคำไสย์

ด้วย นางสาวอรรพรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

ศูนย์ ปณ จิต โต ขง



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางเรณู นันทพิภย์รักษ์

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอนันต์ ธรรมทอง

ด้วย นางสาวอรรณพ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบริการจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

งาน ปณ จิตโต



ที่ อว 0605.5(2)/ว2071

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

20 กันยายน 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายธานินทร์ ช้อยแก้ว

ด้วย นางสาวอรรณ สุขศรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อผลิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0876372743

ภาคผนวก ง

คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน

สถานศึกษา

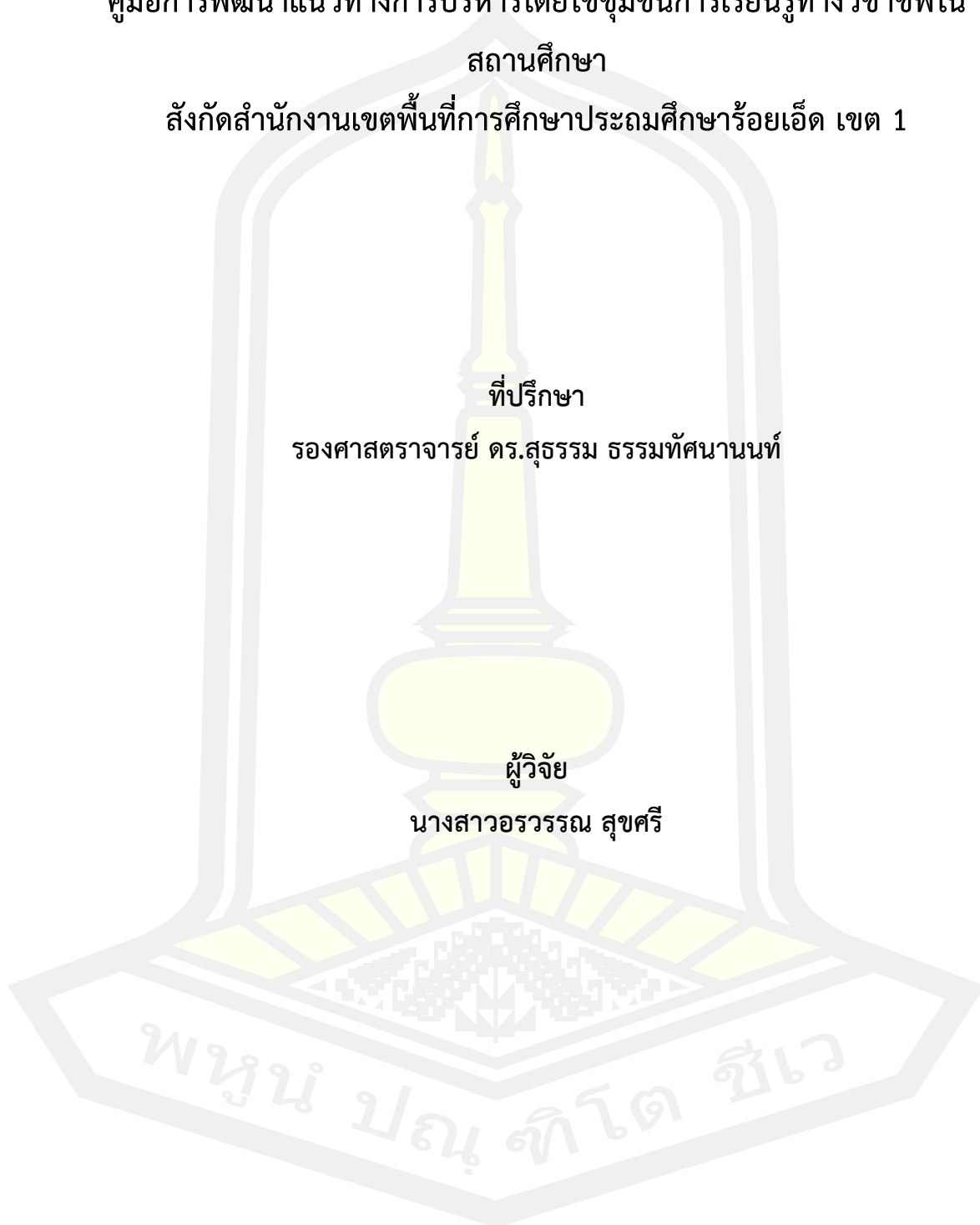
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์

ผู้วิจัย

นางสาวอรรวรรณ สุขศรี



หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแนวทางดำเนินการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยการพัฒนาครูเพื่อศิษย์จากการปฏิบัติจริงด้วยการรวมพลังร่วมมือ สนองต่อนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชากับ Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0

คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารโรงเรียน พัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

แนวทางการบริหาร

- 3.1 วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม
- 3.2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ
- 3.3 ภาวะผู้นำร่วม
- 3.4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.5 ชุมชนกัลยาณมิตร
- 3.6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน

โดยสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับสามารถนำไปใช้ตามความเหมาะสมและตามความต้องการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนทำให้คู่มือการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

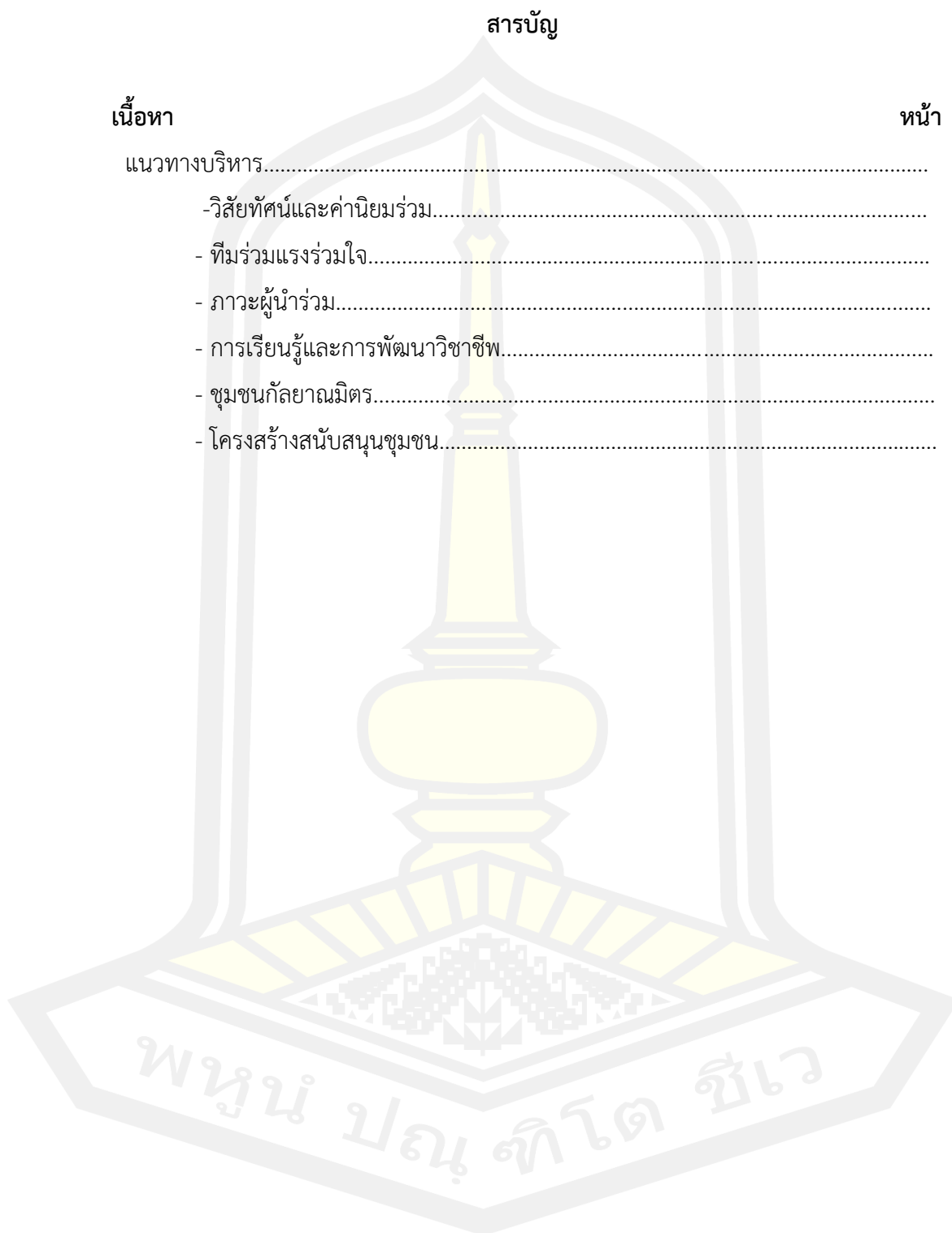
นางสาวอรรณพ สุขศรี

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

แนวทางบริหาร.....	
- วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม.....	
- ทีมร่วมแรงร่วมใจ.....	
- ภาวะผู้นำร่วม.....	
- การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.....	
- ชุมชนกัลยาณมิตร.....	
- โครงสร้างสนับสนุนชุมชน.....	



พัฒนาแนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

แนวทางการบริหารชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

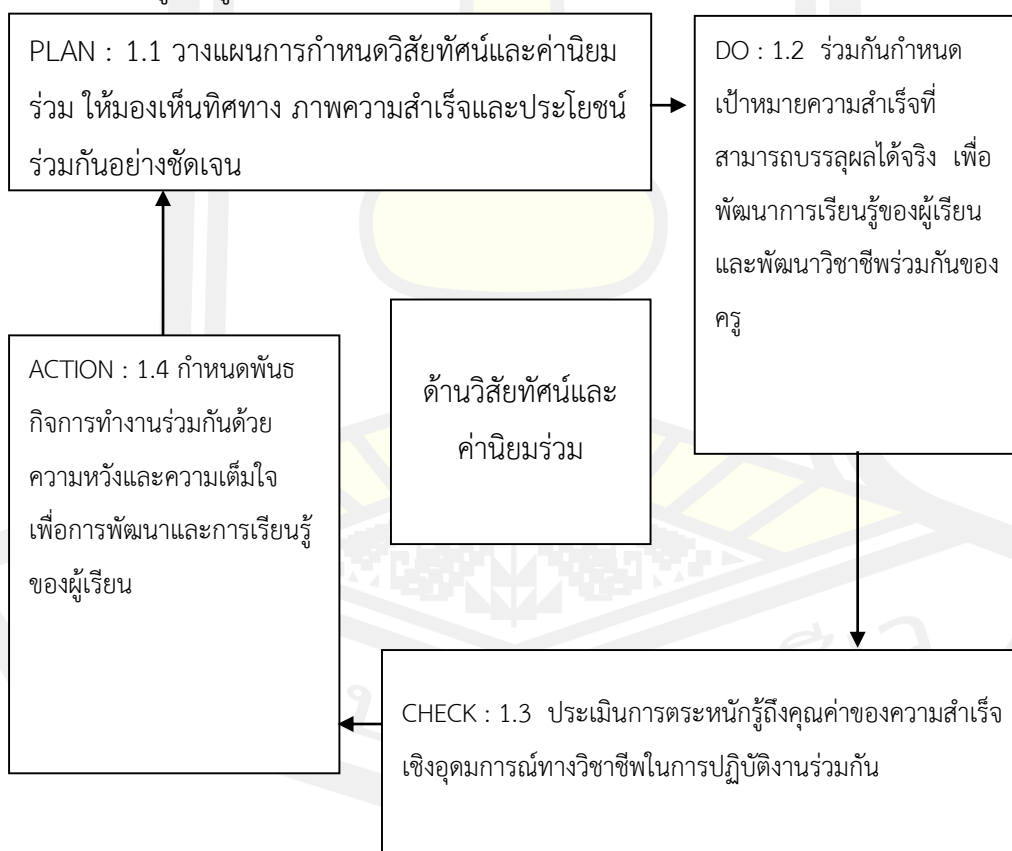
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1.1 วางแผนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมให้มองเห็นทิศทาง ภาพความสำเร็จและประโยชน์ร่วมกันอย่างชัดเจน (P)

1.2 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่สามารถบรรลุผลได้จริง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครู (D)

1.3 ประเมินการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของความสำเร็จเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานร่วมกัน (C)

1.4 กำหนดพันธกิจการทำงานร่วมกันด้วยความหวังและความเต็มใจ เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน (A)



2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

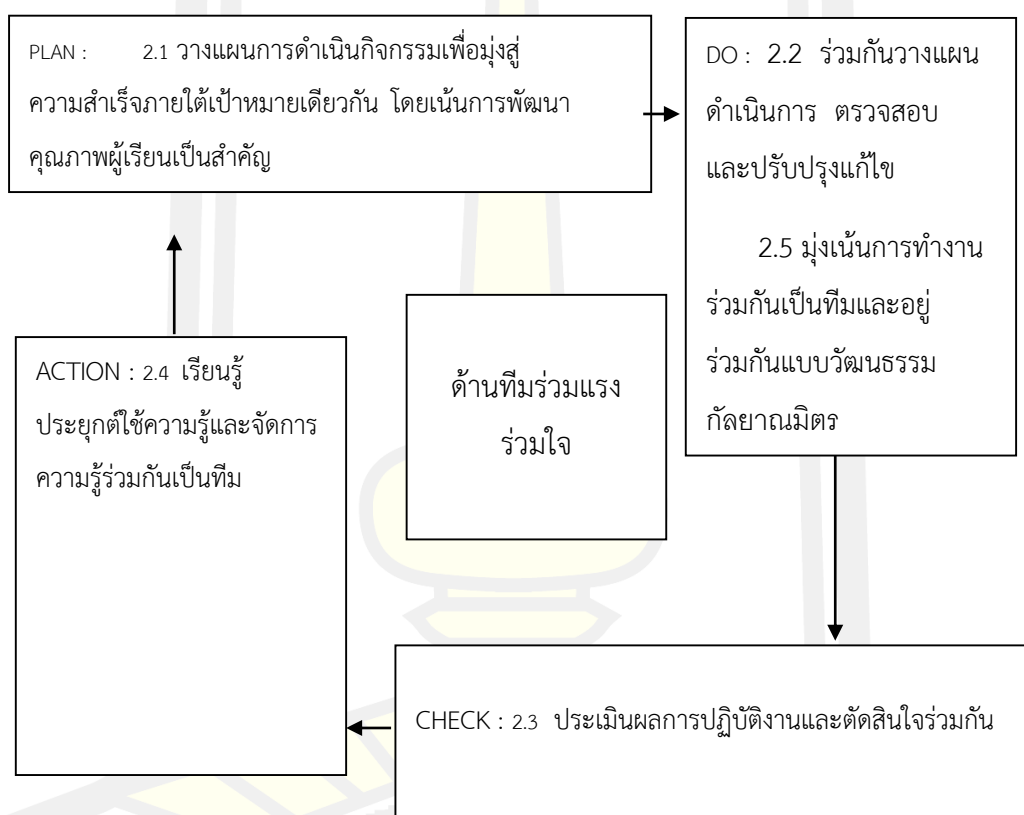
2.1 วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันโดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (P)

2.2 ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข (D)

2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน (C)

2.4 เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้และจัดการความรู้ร่วมกันเป็นทีม (A)

2.5 มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอยู่ร่วมกันแบบวัฒนธรรมกัลยาณมิตร (D)



3. ด้านภาวะผู้นำร่วม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 จัดทำแผนโครงสร้างการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (P)

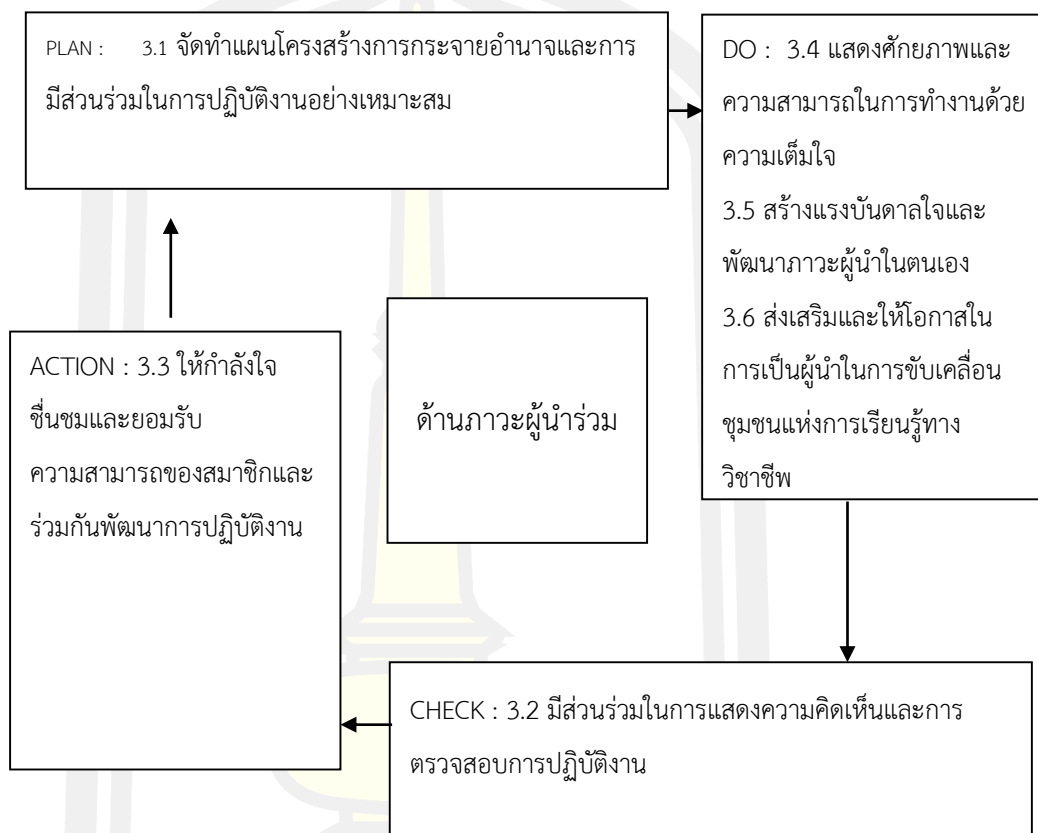
3.2 มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (C)

3.3 ให้กำลังใจ ชื่นชมและยอมรับความสามารถของสมาชิกและร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงาน (A)

3.4 แสดงศักยภาพและความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ (D)

3.5 สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (D)

3.6 ส่งเสริมและให้โอกาสในการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (D)



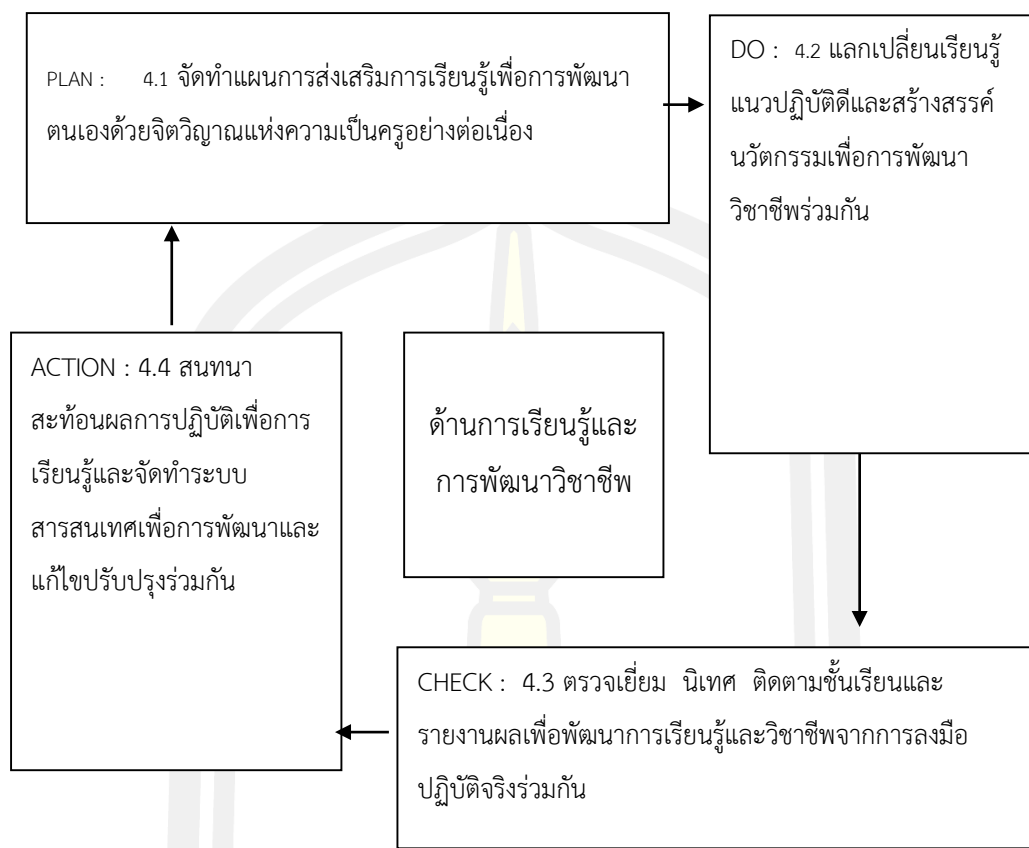
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองด้วยจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง (P)

4.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติดีและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน (D)

4.3 ตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามชั้นเรียนและรายงานผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพจากการลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน (C)

4.4 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน (A)



5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

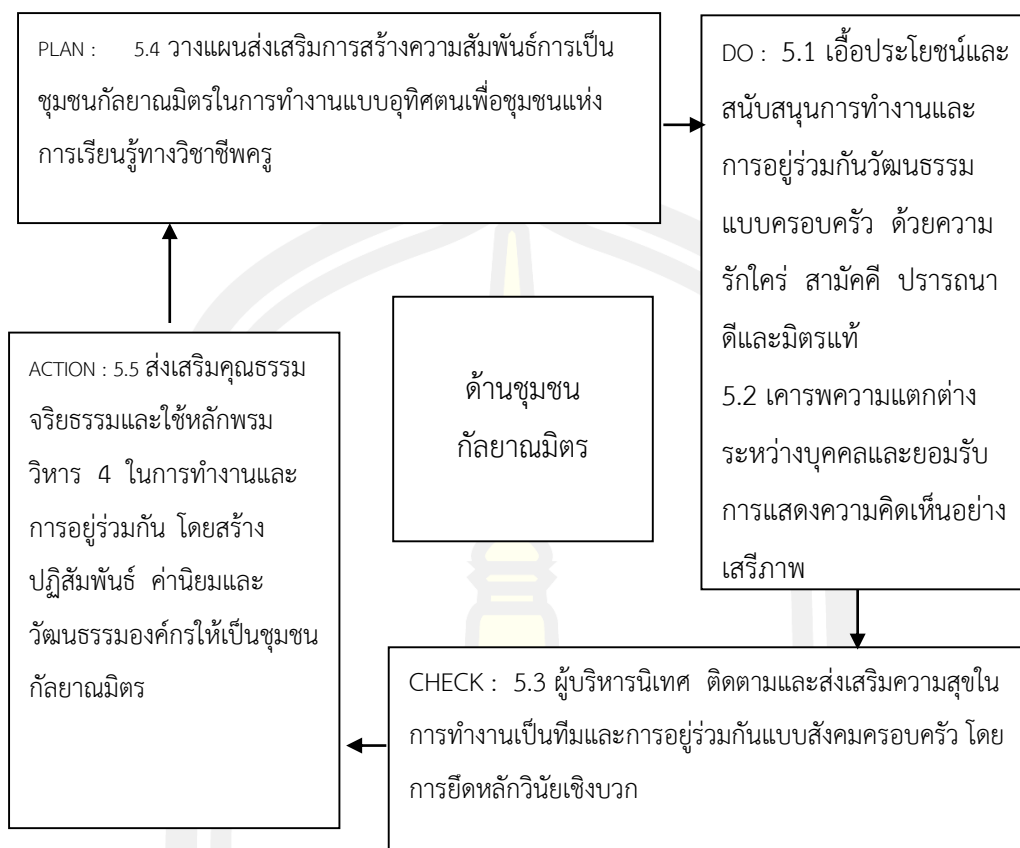
5.1 เอื้อประโยชน์และสนับสนุนการทำงานและการอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมแบบครอบครัวด้วยความรักใคร่ สามัคคี ปราศจากอคติและมิตรแท้ (D)

5.2 เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ (D)

5.3 ผู้บริหารนิเทศ ติดตามและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันแบบสังคมครอบครัว โดยยึดหลักวินัยเชิงบวก (C)

5.4 วางแผนส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์การเป็นชุมชนกัลยาณมิตรในการทำงานแบบอุทิศตนเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (P)

5.5 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยสร้างปฏิสัมพันธ์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นชุมชนกัลยาณมิตร (A)



6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

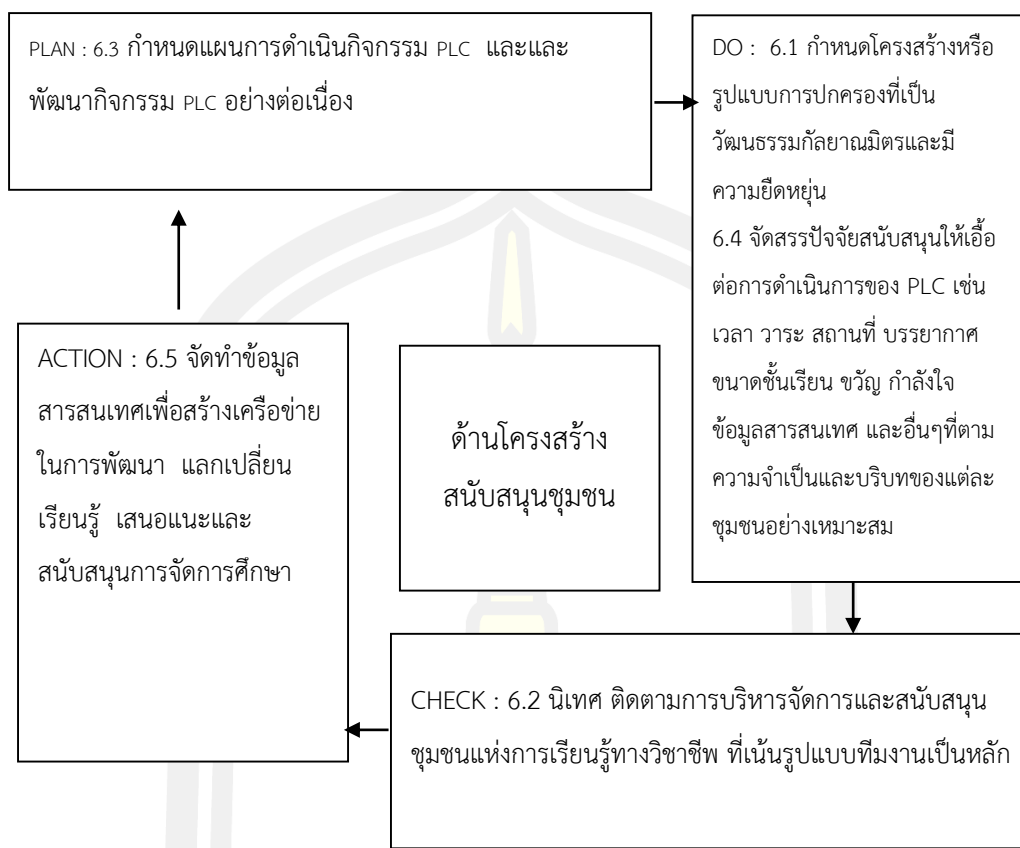
6.1 กำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบการปกครองที่เป็นวัฒนธรรมกัลยาณมิตรและมีความยืดหยุ่น (D)

6.2 นิเทศ ติดตามการบริหารจัดการและสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (C)

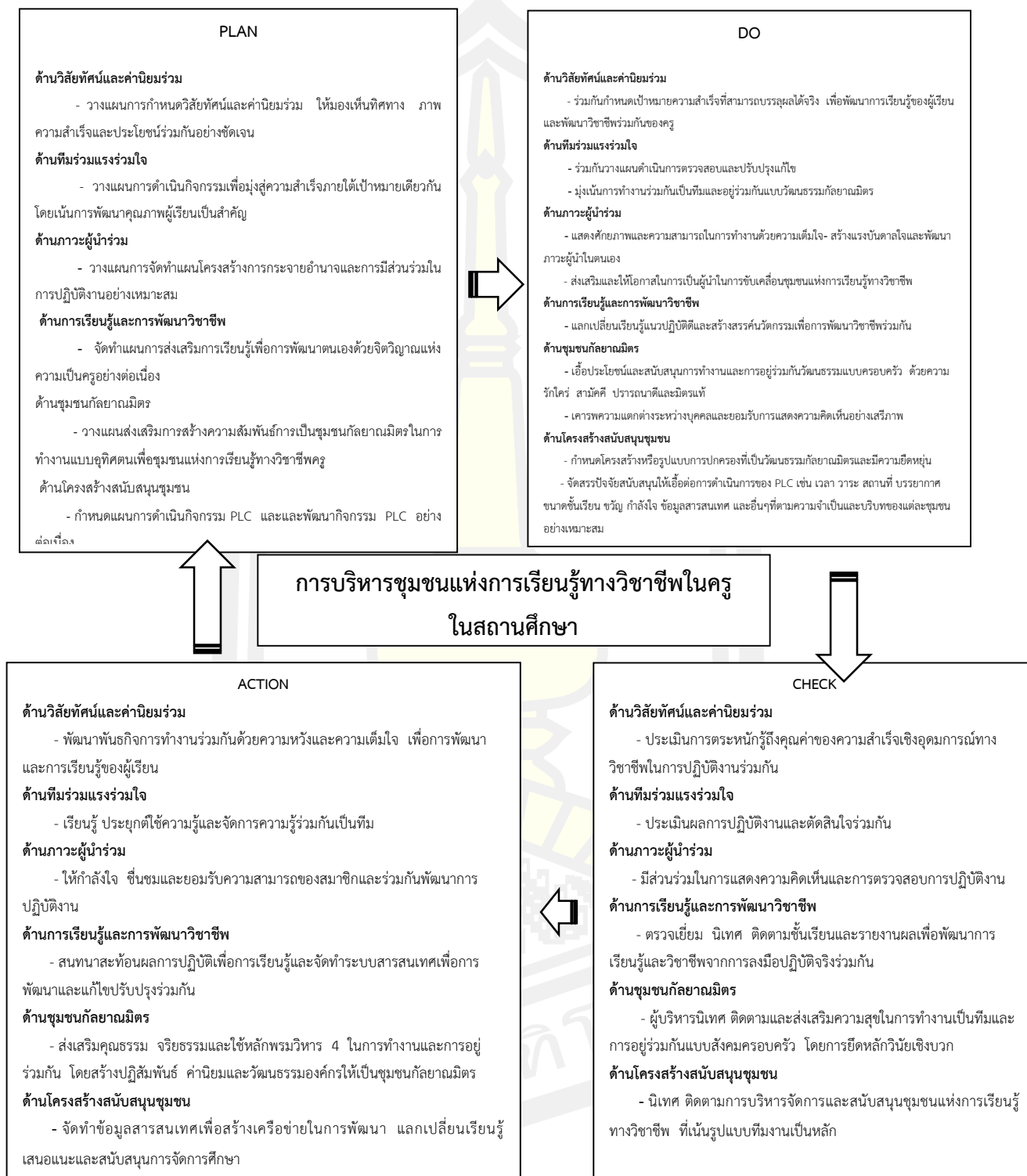
6.3 กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรม PLC และและพัฒนากิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง (P)

6.4 จัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ บรรยากาศ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชนอย่างเหมาะสม (D)

6.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนะและสนับสนุนการจัดการศึกษา (A)



การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ
PDCA ภาพรวม ดังภาพประกอบ 5



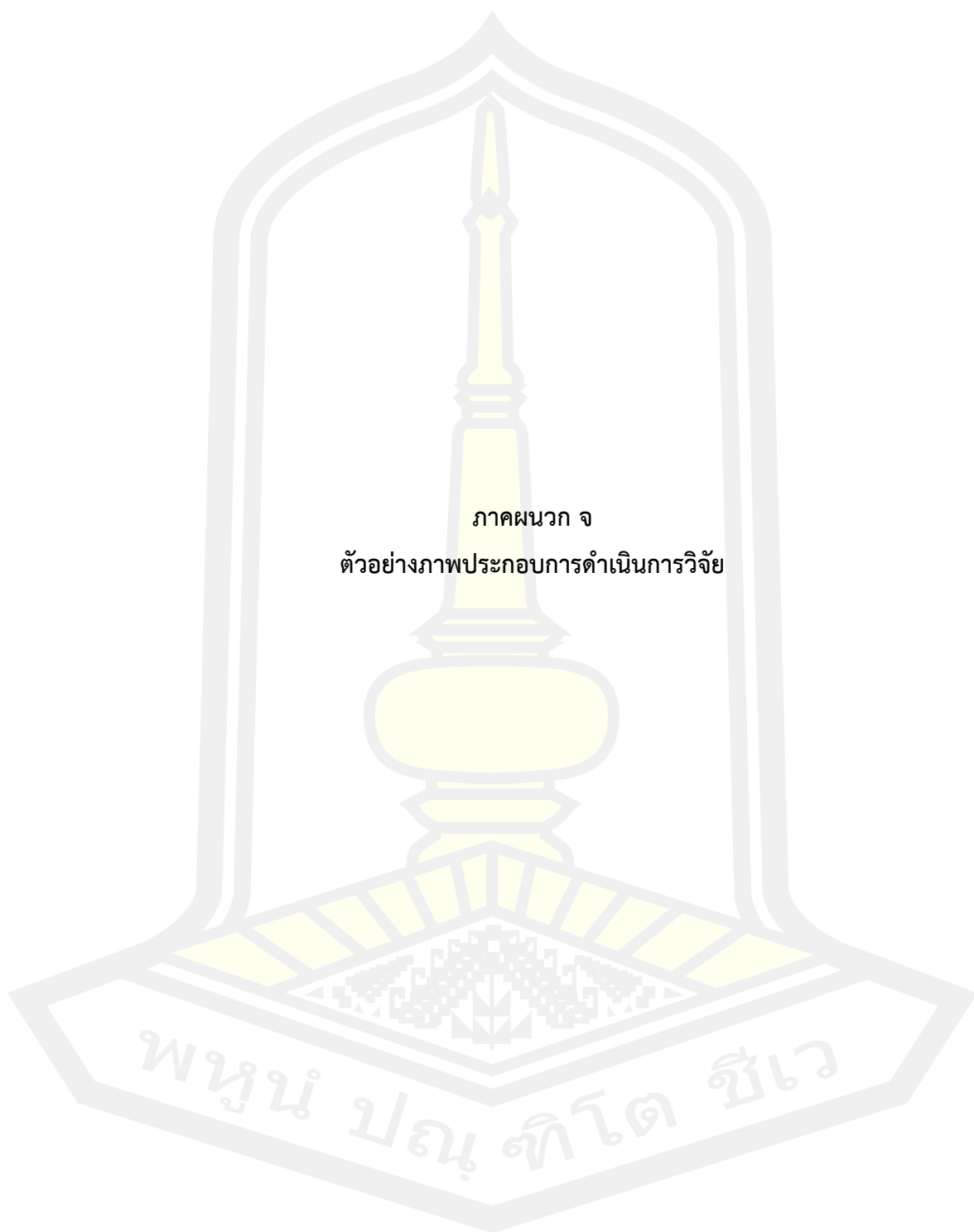
ภาพประกอบ 5 แผนภาพการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
ตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวม

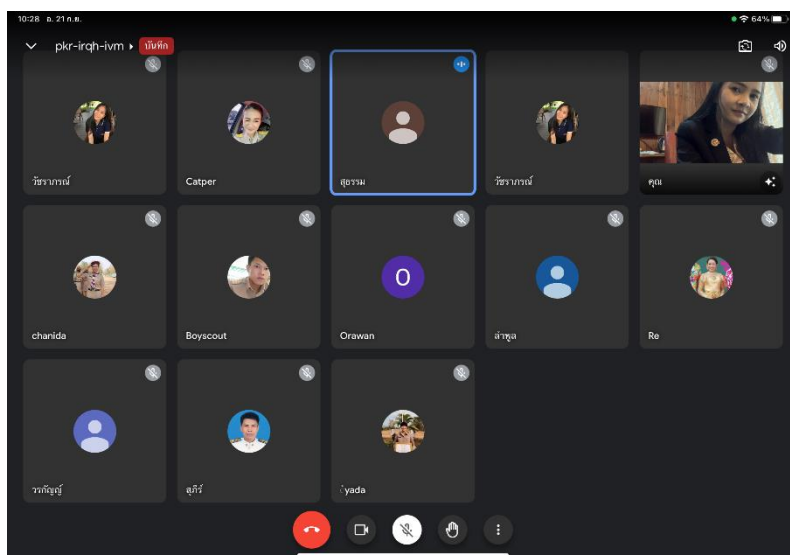
ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ ของแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง			อรรถประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	แนวทางการบริหาร												
	1.1 ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก	4.43	0.79	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	1.2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.14	0.90	มาก	4.00	0.82	มาก	4.43	0.53	มากที่สุด
	1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.14	0.69	มาก	4.29	0.76	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.71	0.49	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก	3.86	0.90	มากที่สุด	4.29	0.49	มากที่สุด
	1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.86	0.38	มากที่สุด	4.29	0.76	มากที่สุด	4.29	0.95	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
	โดยรวม	4.74	0.46	มากที่สุด	4.10	0.77	มาก	4.24	0.78	มากที่สุด	4.44	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 30 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและอรรถประโยชน์ของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ความเป็นไปได้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) และอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินการวิจัย

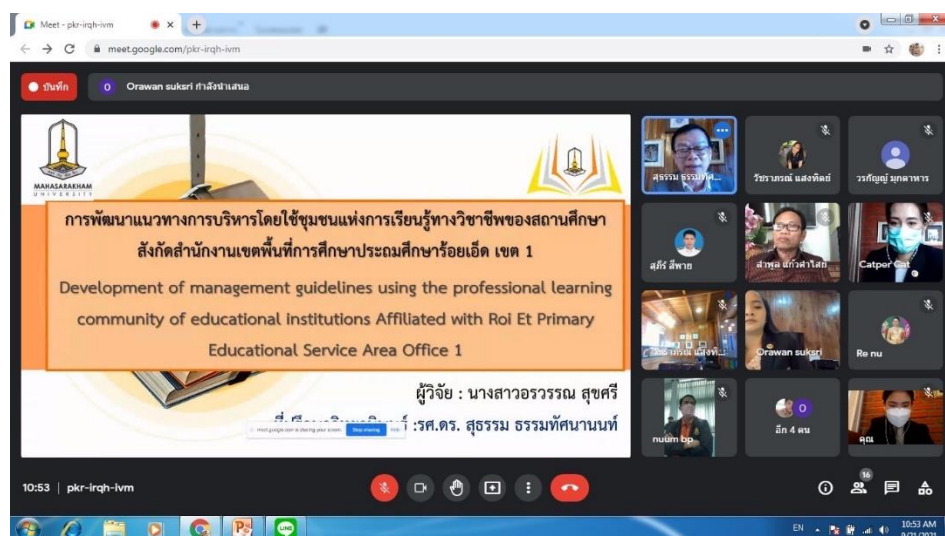




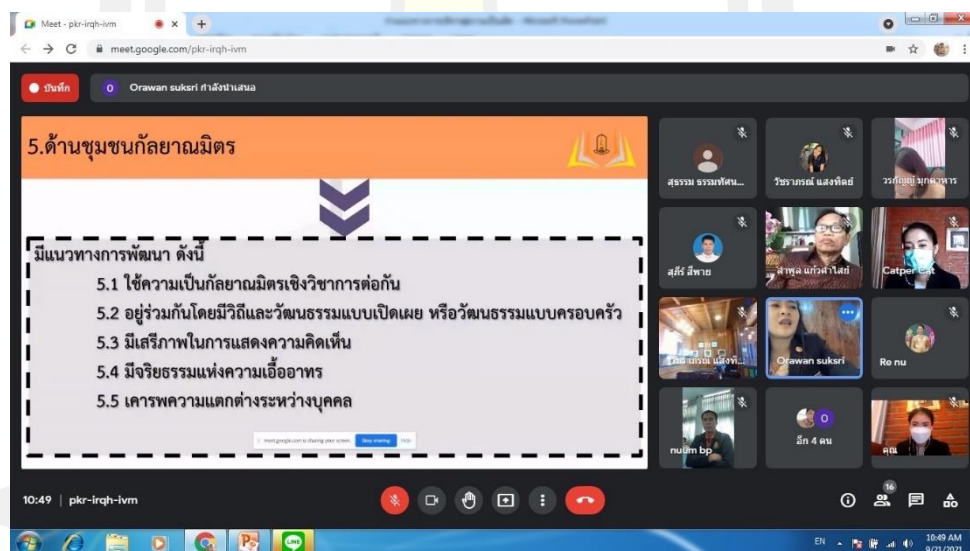
การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 21 กันยายน 2564



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 21 กันยายน 2564



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 21 กันยายน 2564



การพิจารณาตรวจสอบยืนยันแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
แบบออนไลน์ วันที่ 21 กันยายน 2564

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวอรรรณ สุขศรี
วันเกิด วันที่ 26 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 79 หมู่ 15 ตำบลหัวช้าง อำเภอดุทรพัชรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
รหัสไปรษณีย์ 45180
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองหัวคน ตำบลหนองผือ อำเภอดุทรพัชรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45180
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2551 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขานาฏศิลป์ศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ