



แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย
โอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ลีลาวดี รอดแล้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มกราคม 2565

แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย
โอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2



ลีลาวดี รอดแล้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

มกราคม 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

Guidelines for Professional Learning Community Management of
the Educational Opportunity Extension Schools under the
Sukhothai Primary Education Area Office 2



Leelawade Rodlod

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education Program (Educational Administration)
faculty of Education Uttaradit Rajabhat University

January 2022

Copyright of Uttaradit Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ เรื่อง

แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ของ

ลีลาวดี รอดแล้ว

ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนุชา กอนพ่วง)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันทน์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์และเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หยกแก้ว กมลวรรณ)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำหลักสูตร

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันทน์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันทน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาวิณี สัตยาภรณ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
ผู้วิจัย	ถิลาวดี รอดแล้ว
ปริญญา	หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิ ปัญญาใส

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 387 คน รวมทั้งสิ้น 423 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คนและครู จำนวน 196 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ รวมจำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกัลยาณมิตร รองลงมาคือด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน คือ การจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติ คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูสร้างความเข้าใจร่วมกัน เปิดโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็นร่วมกันอย่างมีอิสระ ผู้บริหารสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนกำหนดภาพความสำเร็จที่มาจากความต้องการของทุกฝ่าย พัฒนาคู่มือที่สามารถผลิตพัฒนาสื่อการเรียนและนิเทศการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนมีผู้บริหารและครูที่ยอมรับ

ความคิดเห็นทั้งเหมือนและต่างกันได้ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ

คำสำคัญ : แนวทางการบริหาร, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, โรงเรียนขยายโอกาส



Abstract

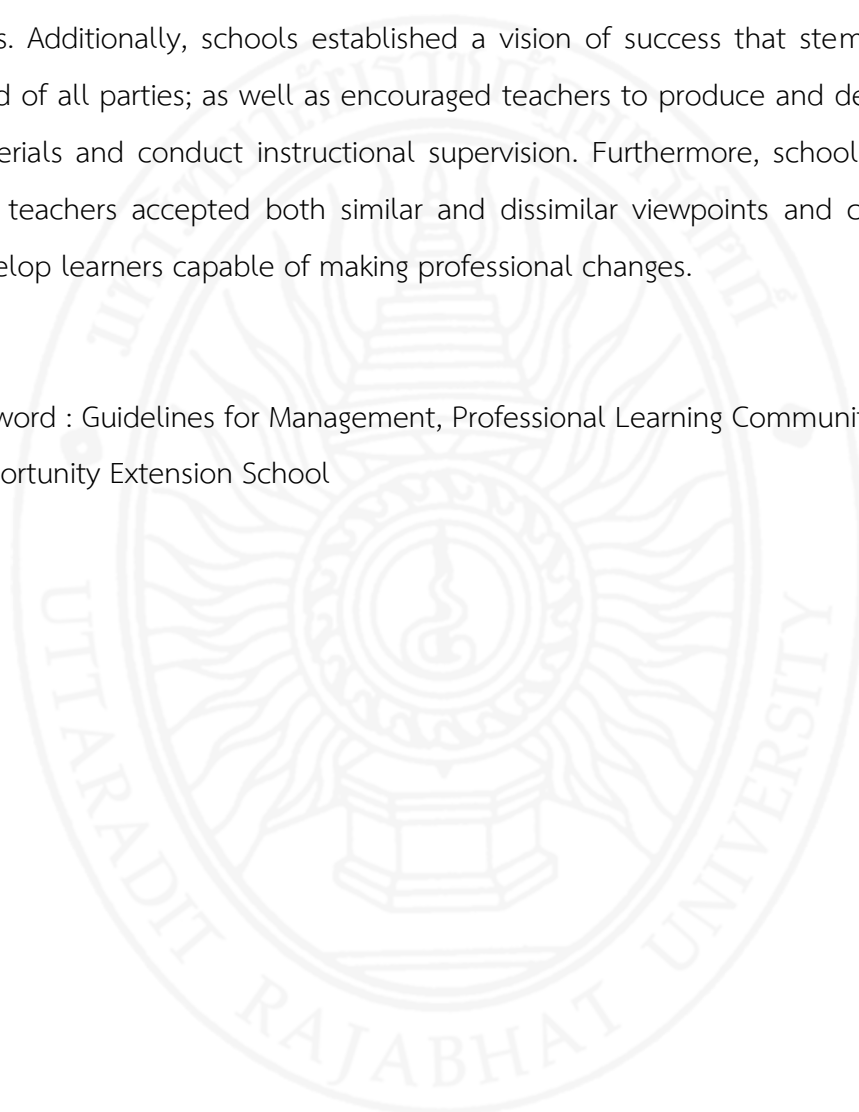
Title	Guidelines for Professional Learning Community Management of the Educational Opportunity Extension Schools under the Sukhothai Primary Education Area Office 2
Author	Leelawade Rodlod
Degree	Master of Education Program (Educational Administration)
Advisor	Assistant Professor Dr. Phimpaka Thammasit
Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Vajee Panyasai

The purpose of this research was to study the conditions and guidelines for professional learning community management of educational opportunity expansion schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. The population included 36 school administrators and 387 teachers, 423 people in total, from 36 educational opportunity expansion schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. The study sample, selected through the stratified sampling technique, consisted of 36 school administrators and 196 teachers, 232 respondents in total. The research instruments were a questionnaire and a focus group discussion. The statistical devices employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results showed that overall the conditions of professional learning community management in educational opportunity expansion schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level in all seven aspects. Kalyanamitra, or friendship, received the highest average score, followed by organizational atmosphere, organizational culture, organizational vision, transformational leadership, organizational structure, and teaching and learning management, respectively. Regarding the guidelines for professional learning community management of schools, they included creating a convenient and

functional organization structure; taking into account an individual's knowledge and abilities; and designing high-performance work environments. It was also discovered that school administrators and teachers developed mutual understanding in order to create chances for them to openly communicate and share ideas with one another; and that school administrators encouraged teachers to attend trainings on a regular basis. Additionally, schools established a vision of success that stemmed from the need of all parties; as well as encouraged teachers to produce and develop learning materials and conduct instructional supervision. Furthermore, school administrators and teachers accepted both similar and dissimilar viewpoints and collaborated to develop learners capable of making professional changes.

Keyword : Guidelines for Management, Professional Learning Community, Educational Opportunity Extension School



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของอาจารย์ บุคคล และหน่วยงานหลายฝ่าย ซึ่งไม่สามารถนำมากล่าวในที่นี้ได้ทั้งหมด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพกา ธรรมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วจิ ปัญญาใส อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ที่คอยให้ความเมตตา เอาใจใส่ คอยให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุง และตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลในการจัดการบริหาร ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทุกท่านที่ กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ จนประสบผลสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณบิดา มารดา พี่น้องและเพื่อน ๆ ของข้าพเจ้า ที่คอยให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุน และช่วยเหลือให้คำปรึกษา จนงานวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแด่บุพการี บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรม เลี้ยงดูจนข้าพเจ้าประสบผลสำเร็จ และเป็นคนดีของสังคม

ลีลาวดี รอดแล้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ.....	28
บริบทของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัยเขต 2.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย.....	57

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย โอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2	64
ตอนที่ 2 ผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผลการวิจัย	90
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	103
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	104
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	112
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
ภาคผนวก จ เครื่องมือการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ฉ ค่า IOC	137
ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์สถิติ	144

ภาคผนวก ซ ภาพการสนทนากลุ่ม..... 149

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 152



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	49
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง	50
ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	58
ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	64
ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง	65
ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	65
ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 8 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2	66
ตารางที่ 9 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส	67
ตารางที่ 10 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส.....	68
ตารางที่ 11 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส	69
ตารางที่ 12 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส.....	70
ตารางที่ 13 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส.....	72
ตารางที่ 14 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส.....	73
ตารางที่ 15 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส.....	74
ตารางที่ 16 สรุปรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย โอกาส ด้านโครงสร้างองค์กร	77
ตารางที่ 17 สรุปรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย โอกาส ด้านบรรยากาศองค์กร.....	79
ตารางที่ 18 สรุปรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย โอกาส ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	80

ตารางที่ 19	สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	82
ตารางที่ 20	สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านวิสัยทัศน์องค์กร.....	83
ตารางที่ 21	สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการจัดการเรียนการสอน	85
ตารางที่ 22	สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านกัลยาณมิตร.....	86



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 8



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์มีความแตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิมมีการพัฒนาขึ้น ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึก (Coach) หรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) ในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่าการเรียนรู้แบบโครงการ (Project-Based Learning: PBL) เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเน้นความร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูคือผู้ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นการออกแบบโครงการให้นักเรียน แบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำเพื่อให้ได้ฝึกฝนทักษะเพื่อดำรงชีวิต (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มจพ, 2557)

นโยบายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “(Professional Learning Community : PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่รวมกันเกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้นบุคคลสำคัญที่สุดก็คือ “ครู” การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่จากผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูซึ่งกล่าวถึงปัญหาในการพัฒนาอบรมครูในปัจจุบันว่า ไม่สอดคล้องกับความท้าทายและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูการพัฒนาครูในปัจจุบันจึงควรปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เกิดผลในการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างชัดเจนเห็นผลเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการพัฒนาการศึกษาด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาครูในรูปแบบการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดพลังที่จะพัฒนาตนเอง รูปแบบการทำงานของครูต้องเปลี่ยนจากการทำงานคนเดียวเป็นการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) (นราพร จันทร์โอชา, 2560)

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย ตามที่ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายต่อนิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ในวันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557 ด้านการศึกษา ได้กำหนดนโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในด้านการปฏิรูป การศึกษาและการเรียนรู้ รวมถึงด้านการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู ยังชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องว่าการศึกษาของประเทศไทย ยังต้องมุ่งการจัดการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่ขับเคลื่อนด้วยคุณภาพทางวิชาชีพครูเป็นหัวใจสำคัญ เช่นนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนของครูเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งระบบโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้าง PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ชุมชน ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกระบวนการที่พยายามช่วยให้ครูได้กลับมาทบทวนเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง แล้วครูช่วยกัน ทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ Action Review: AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึก และเชื่อมโยงรวมทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎี ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎี จากการปฏิบัติหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนจากเรียนรู้จากฟังครูสอนมาเป็นเรียนรู้ จากการลงมือทำ ทั้งหมดเป็นการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและวงการศึกษาทั้งในระดับจิตสำนึก ระดับรากฐาน และระดับโครงสร้าง ซึ่งต้องมีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างจริงจังและเป็นระบบหาหนทางร่วมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นวิธีที่เห็นผลต่อนักเรียนโดยตรง ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้และสมรรถนะ เพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูป การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจริงจัง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2545) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพุทธศักราช 2542 โดยมีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า การที่ครูมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงการเตรียมครูใหม่ให้มีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling-Hammond, 1999; Brookfield & Stephen, 1995) โดยแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมความเป็นมืออาชีพดังกล่าว คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เนื่องจากแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นนับเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะการปฏิรูปการศึกษาสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศิษยานุศิษย์ และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีม เรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และ ผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุน เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ

เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียน เป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้เกิด การปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนพัฒนาการเรียนรู้อ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

จากความสำคัญที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะพบว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้สำเร็จตาม วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียนที่จะเปิด โอกาสให้เข้ามาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนซึ่งนโยบายการดำเนินงานจัดชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทุกโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2 ยังไม่ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึง มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนวิถีการทำงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร มุ่งสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนา วิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัยเขต 2

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และ ครู จำนวน 387 คน รวมทั้งสิ้น 423 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยได้แก่ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 196 คน รวมจำนวน 232 คน

ขอบเขตเนื้อหา

จากการศึกษาบทความ เอกสาร ตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้จากงานวิจัยได้ขอบเขตเนื้อหาเป็นการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร
2. ด้านบรรยากาศองค์กร
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน
7. ด้านกัลยาณมิตร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง ความเป็นจริงของการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้เนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยโรงเรียนดำเนินการดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจน และทั่วถึง มีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน มอบหมายให้ครู

ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โรงเรียนมีผู้บริหารและครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูเป็นหลัก

1.2 ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ตามความจำเป็นและต้องการ

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ โดยโรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ เน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก และให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน และสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

1.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน แสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในประเด็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีการติดต่อ สื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน แลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.5 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีความมุ่งมั่น และมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุย ประเมินแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาาร่วมกัน ปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารโรงเรียนครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ พัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอน ใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม

เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้ง ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครูเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

1.7 ด้านกัลยาณมิตร หมายถึง โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกัน ตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างความรู้สึกร่วมและความผูกพันให้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพที่เน้น การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก มีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและลดความกดดัน มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีลักษณะ การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันโรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

2. แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง โรงเรียนมีการบริหาร พัฒนาความสามารถของครู มีระบบการติดต่อ ประสานงานงานที่ชัดเจนทั่วถึง มอบหมายงานให้ครูปฏิบัติด้วยอิสระ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนด เป้าหมาย นโยบายการทำงานร่วมกัน เน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนอง ความต้องการที่รวดเร็ว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู การร่วมแสดง ความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการเรียน การสอน การทำวิจัยตลอดจนนวัตกรรม ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาและบริหารงานอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมวางแผนดำเนินงาน การปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงาน ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สร้างสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา ที่ดี สามารถพูดคุย เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถของบุคคลให้อิสระในการดำเนินงาน แต่อยู่ในกรอบเป้าหมายการดำเนินงาน และผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ในหมู่คณะ เช่น การศึกษาดูงาน การจัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น

2.2 ด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เป็นบรรยากาศที่มองเห็นได้ สัมผัสได้ซึ่งแต่ละสถานศึกษา น่าสนใจ แปลกใหม่ ด้านการเรียนการสอน โดยครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำทนายและกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดในแบบต่าง ๆ และบรรยากาศด้านอารมณ์ สร้างความรู้สึกร่วมกันให้นักเรียนเกิดความสบายใจในการเรียน ปราศจาก ความกลัวและความวิตกกังวล สร้างสรรค์เร้าความสนใจ ให้นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีความสุข เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทาง

ความคิดในด้านต่าง ๆ และผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการของตนเอง

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีผู้บริหาร ครู มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ใฝ่ใจ เชื่อใจ เพื่อลดความกดดันในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยปราศจากอคติต่าง ๆ และสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ เป็นต้น

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์ความรู้เป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการบ่งชี้ความรู้และข้อมูล สร้างและแสวงหาความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนถึงขั้นตอนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู โดยจัดให้ศึกษาดูงาน แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เกิดความพึงพอใจ

2.5 ด้านวิสัยทัศน์องค์กร หมายถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและความต้องการให้ครอบคลุมความต้องการของทุกคน กำหนดภาพความสำเร็จ โดยยึดนักเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์ ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง โรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูทุกคนทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทางการประกันคุณภาพภายใน จัดนิเทศการสอน และติดตามการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู สนับสนุนนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมวิเคราะห์ข้อมูล ระดมความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครู

2.7 ด้านกัลยาณมิตร หมายถึง สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกัน โดยปราศจากอคติ ทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของ

ความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างกำลังใจ ลดความกดดันในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยผู้บริหารและครูพร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ได้แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และชุมชน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร
2. ด้านบรรยากาศองค์กร
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน
7. ด้านกัลยาณมิตร

ตัวแปรตาม

แนวทางการบริหารจัดการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร
2. ด้านบรรยากาศองค์กร
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน
7. ด้านกัลยาณมิตร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3.1 การบริหารโดยยึดหลักวงจรเดมมิ่ง (PDCA)
 - 1.3.2 การบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management)
 - 1.3.3 การบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result – Based Management)
 - 1.3.4 การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Management)
 - 1.4 กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 ทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษา
 - 1.6 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.6.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 1.6.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 1.6.3 การบริหารงานบุคคล
 - 1.6.4 การบริหารงานทั่วไป
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.2 ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.3 ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.4 คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 2.5 ระดับของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

- 2.6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. บริบทของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหาร

การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินงานของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีนักวิชาการทางการบริหารและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมยงค์ แก้วสุพรรณ (2552, น.17) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคม เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต รวมทั้งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในด้านโรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552, น.8) ได้สรุปว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (2553, น.14) ได้สรุปว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียน เพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

มุกดา อนุภานนท์ (2555, น.11) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโรงเรียนเป็นการร่วมมือกันทำงานของแต่ละฝ่าย แต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุดผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

ทักษะทัศนคติค่านิยมคุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543, น.6) ได้สรุปว่าในการจัดการศึกษาทุกประเภทโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาระดับฐานล่างสุดที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจสร้างสรรค์คือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนชาติโดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมแรงใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น.1) ได้สรุปว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2545, น.2) ได้สรุปว่าความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการ ประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องนั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ(Materials)และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่าหลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหาร หรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน(Management of Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Materials) และขวัญและกำลังใจ (Morale) ซึ่งเรียกว่า 7 M's (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542) เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548, น.14) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบก้ำอุปสรรคมากมาย ไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

บุญรัตน์ โททอง (ม.ป.ป.) (2549, น.2) ได้สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วย บุคคลหลายๆ บุคคล ทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ ให้เกิดแก่บุคคล และกลุ่มบุคคลนั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้เกิด การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการ เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานและสถานศึกษา ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน จึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการ มีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นถือเป็นสิ่งสำคัญจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษาโดย มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักการบริหารต่าง ๆ โดยครูบุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการและการบริหารตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานการศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาคือการกำหนดแนวทางการบริหารสถานศึกษา โดยมี นักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

1. การบริหารโดยยึดหลักวงจรเดมมิง (PDCA)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.21-22) ได้เสนอแนวการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้การ บริหารด้วยระบบคุณภาพ (PDCA) โดยอาศัยแนวทางต่อไปนี้

- 1.1. ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการสร้างบรรยากาศการบริหารเป็นแบบเอกภาพ
- 1.2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยวิธีการบริหารทั่วทั้งองค์กร
- 1.3. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยวิธีการบริหารทั่วทั้งองค์กร
- 1.4. บริหารด้วยระบบข้อมูลและมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 1.5. ระดมทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 1.6. พัฒนาเครือข่ายที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน
- 1.7. จัดสรรครูครบทุกสาระหลักสูตรและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ
- 1.8. มีระบบจูงใจทั้งนักเรียน ครูผู้บริหารและสนับสนุนด้วยการประกวดผลงานผ่านสื่อ
- 1.9. บริหารงบประมาณและทรัพยากรแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
- 1.10. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้เข้มแข็ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.47) ได้เสนอแนวทางการในการบริหารจัดการตามหลักวงจรคุณภาพมีประวัติและหลักการบริหารตามหลัก PDCA มีดังนี้ เดมมิ่ง (Deming) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการควบคุมคุณภาพและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการเผยแพร่วิชาการควบคุมคุณภาพให้กับประเทศญี่ปุ่นในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้จัดขั้นตอนการแก้ปัญหาแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนเรียงกันเป็นวัฏจักรเรียกว่าวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ได้แก่ Plan (การวางแผน) Do (การดำเนินการ) Check (การตรวจสอบผลงานที่ทำ) และ Action (การปรับปรุงแก้ไข)

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560, น.1) ได้ให้ความหมาย PDCA ไว้ว่า PDCA หมายถึง วงจรพัฒนาคุณภาพ เป็นวงจรพัฒนาพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพทั้งระบบ (Total Quality Management: TQM) ผู้ที่คิดค้นกระบวนการบริหารวงจรคุณภาพ คือ เซอร์ท นักรวิทยาศาสตร์ชาวเยอรมันแต่ เดมมิ่ง (Deming) ได้นำไปเผยแพร่ที่ประเทศญี่ปุ่นจนประสบผลสำเร็จ และเป็นกระบวนการพัฒนางานที่ผลักดันให้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศมหาอำนาจของโลก

วางแผน (Plan) คือ การวางแผนในการทำงาน เพราะการทำงานจะมั่นใจว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงไรต้องมีการวางแผนการปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การตรวจสอบ (Check) เป็นขั้นตอนการประเมินการทำงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้ หรือไม่มีงานใดที่สามารถปฏิบัติได้หรือปฏิบัติไม่ได้

การปรับปรุงแก้ไข (Action) เป็นขั้นตอนการนำข้อบกพร่องมาวางแผนแล้วลงมือแก้ไขซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะพบว่าประสบผลสำเร็จหรืออาจพบว่ายังมีข้อบกพร่องยังแก้ไขไม่หมด

สรุป วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง PDCA หมายถึง ขั้นตอนการบริหารงานแบบหนึ่งซึ่งมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาทางด้านการงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการคิด (Plan) กระบวนการทำงาน (Do) กระบวนการประเมินผล (Check) และกระบวนการปรับปรุงพัฒนางาน (Action) เป็นวงจรการทำงานที่ไม่มีจุดสิ้นสุด มุ่งเน้นผลพัฒนาระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้นซึ่งสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนได้เหมาะสมกับการบริหารปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น.7-48) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจทางการบริหาร และเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจจากรัฐ หรือเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครูนักเรียน และชุมชน ในสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษา มีปัญหาที่สำคัญหลายประการ เช่น ปัญหาด้านคุณภาพ ปัญหาความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ปัญหาการกระจายโอกาสทางการศึกษา ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านการระดมทรัพยากร

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, น.2) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึงกลยุทธิ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544, น.1) ให้ความหมายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารโรงเรียนตามความต้องการและจำเป็นของสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ร่วมคิด (Plan)ร่วมตัดสินใจ (Decision-Making) ร่วมทำ(Implementation) และร่วมประเมิน (Evaluation) โดยมุ่งหวังเพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของ สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน และองค์กรอื่น ๆ มารวมพลังกันในกระบวนการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินการพัฒนากิจกรรม/งานของสถานศึกษาในระยะสั้น และระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิคการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) หมายถึง การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลงานเป็นหลักโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรมซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงานใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะและเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (2555, น.217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิคการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) หมายถึง การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณา ได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, น.7-85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิคการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) หมายถึง การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเองให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัดคุ้มค่าโดยสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดให้ภาคราชการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยทุกหน่วยงานต้องกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และการดำเนินงาน ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและวิธีการวัดผลงานตลอดจน ข้อตกลงผลงานไว้ล่วงหน้าภายใต้การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีระบบการทำงาน ที่ถูกต้องรวดเร็วโปร่งใสมีคุณภาพ

สรุป เทคนิคการบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) หมายถึง การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักซึ่งการดำเนินงาน จะต้องกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และผลที่จะได้รับอย่างชัดเจน มีการวัดประเมินผลว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน นั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้

4. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance –Based Budgeting: PBB)

กระทรวงศึกษาธิการ (2558:, น.3-59) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเทคนิคการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) หมายถึง ระบบที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนด พันธกิจ เป้าหมายวัตถุประสงค์กลยุทธ์แผนงานอย่างเป็นระบบ มีการติดตาม ประเมินผลเป็นระยะเพื่อวัดผลความสำเร็จของงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชนซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ การวัดผลการทำงานที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ได้จริง ผลผลิตที่ได้สอดคล้องกับผลลัพธ์ผลลัพธ์สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลลัพธ์เหมาะสมกับปริมาณ ราคาและคุณภาพ เป็นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์(Outcomes) ที่ได้เทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ และเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่หน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งมีแนวทางการจัดทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือ

1. การจัดทำงานงบประมาณ ประกอบด้วยขั้นตอน การวางแผนงบประมาณ การคำนวณ ต้นทุน และผลผลิต
2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง การบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณ และการบริหารสินทรัพย์

3. การติดตามประเมินผล ประกอบด้วย การรายงานทางการเงิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคนิคการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) หมายถึง ระบบงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรที่ได้ใช้ไปกับผลงานที่เกิดขึ้นว่า มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไรคุ่มค่าน้อยเพียงไรการนำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานไปใช้

ให้เกิดผลสำเร็จหน่วยงานต้องพัฒนาการจัดการทางการเงินให้มีมาตรฐาน 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การกำหนดผลผลิต และการคำนวณต้นทุน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารการเงิน และการควบคุมงบประมาณการรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงานการบริหารสินทรัพย์และการตรวจสอบภายใน

สรุป เทคนิคการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance – Based Budgeting: PBB) หมายถึง ระบบบริหารงบประมาณแบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของทางราชการเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุดผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถปรับปรุงผลงานที่เกิดขึ้นได้และส่งผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ มีคุณภาพ

กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษาคือการกำหนดวิธีการดำเนินงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

เชียร์ (อ้างถึงใน วิบูลย์ โตณะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, น.75) ได้ สรุปว่าการบริหารการศึกษานั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอนซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า PODCC โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ(Organizing)เป็นการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การอำนวยการ (Directing) เป็นการพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน(Coordinating)เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

และ ตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทิต (อ้างถึงใน วิบูลย์ โตณะบุตร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542, น.74) ได้ เสนอว่าการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการในกระบวนการที่เรียกว่ากระบวนการบริหาร ซึ่งมี 9 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ชัดเจน
2. จัดทำแผนงาน
3. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารฝ่ายต่าง ๆ ทุกคน
4. มอบงานและมอบอำนาจหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานใหญ่เป็นสัดส่วนชัดเจน
5. ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน
6. ปฏิบัติการตามความจำเป็นเพื่อปริมาณและคุณภาพของงาน
7. จัดให้มีการประสานงานกันทุกหน่วยงาน

8. ดำเนินการบำรุงขวัญให้กำลังใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9. เตรียมวางแผนงานในอนาคต

จันทรานี สงวนนาม (2551, น.60-61) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า POSDCORB โดยมีกระบวนการ บริหาร ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนหรือวางโครงการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชาและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึงการจัดอัตรากำลังสรรหาการพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4. การอำนวยการ (Direction) หมายถึงการอำนวยการการตัดสินใจการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติการ

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและตรวจสอบด้านการเงิน

เกรก (อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2551, น.37-38) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหาร การศึกษา มี 7 ขั้นดังนี้

1. Decision Making คือ การตัดสินใจเพื่อดำเนินการ

2. Planning คือ การวางแผนปฏิบัติการตามแนวทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกแล้ว

3. Organizing คือ การจัดองค์การ

4. Communicating คือ การติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งภายในและภายนอกองค์การ

5. Influencing คือ การจูงใจให้ทุกคนในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

6. Coordinating คือ การประสานงาน

7. Evaluating คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การวางตัวบุคคล การประสานงาน และการติดตาม ประเมินผล เพื่อเป็นขั้นตอนในการบริหารงานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อหน่วยงานในองค์กรนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ทรัพยากรทางการบริหารการศึกษา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552, น.4) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหาร (4 M's) ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับ อุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็ว

ปณัฐพงศ์ นรดี (2554, น.1) ได้นำเสนอทฤษฎี 4M ไว้ดังนี้

1. Man คือ การบริหารกำลังคนจะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กับงานให้มากที่สุด
2. Money คือ การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และให้ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. Materials คือ การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลือง น้อย ที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด
4. Management คือ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

บทบาทหน้าที่ของผู้สอนตามทฤษฎี 4 M คือ ผู้สอนต้องคำนึงว่าผู้เรียนมีกี่คนจะบริหารจัดการอย่างไรให้สื่อมีการกระจายอย่างทั่วถึงภายใต้ข้อจำกัด และหากมีงบประมาณในการจัดการ เรียนการสอนจะนำไปซื้ออะไรให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุดนอกจากนี้การบริหารวัสดุอุปกรณ์การ เรียน

โชคชัย อาษาสนา (2555, น.1-3) ได้กล่าวถึง ในการดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตามต้องอาศัย หลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมในการประกอบธุรกิจ ซึ่งปัจจัยพื้นฐาน ในการ ดำเนินธุรกิจมี 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M ได้แก่

1. คน (Man) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความคิด ของคนมีคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการทำให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจหลายรูปแบบ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจนั้น ๆ
2. เงิน (Money) เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจอีกชนิดหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบ เพื่อให้เกิดธุรกิจ ซึ่งแต่ละธุรกิจจะใช้ปริมาณเงินที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับธุรกิจนั้นมีขนาดเล็ก หรือใหญ่

3. วัสดุหรือวัตถุดิบ (Material) ซึ่งในการผลิตสินค้า ต้องอาศัยวัตถุดิบในการผลิต ดังนั้น ผู้บริหารต้องรู้จักบริหารวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ต้นทุนที่ต่ำ และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

4. วิธีปฏิบัติงาน (Method) ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ควรมีการวางแผน และควบคุมให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

Shermerhorn (1996, น.5-6) ได้กล่าวถึง ทรัพยากร หรือ ปัจจัยที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้คือ

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์การ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ
2. เงิน (Money) คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้
3. วัสดุ (Materials) คือ วัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่นจำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิต เช่นกัน

วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) การจัดการหรือการบริหาร ในองค์กรธุรกิจประกอบด้วยระบบการผลิตหรือระบบการให้บริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจน ตลอดจนมีระเบียบขั้นตอนวิธีการต่าง ๆ ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดี

สรุป ปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมาย การบริการที่เติบโตและพัฒนา ก้าวหน้ามีอยู่ 6 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ วิธีการ เครื่องจักรกล และการตลาด

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การบริหารสถานศึกษาที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐโดยตรง ที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็ง ในการบริหาร โดยในแต่ละงานมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะถึงความหมาย และขอบข่ายในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การดำเนินงานทุกชนิดที่ส่งเสริมพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องทั้งครูและนักเรียน ซึ่งการบริหารงานวิชาการมีความหมาย ดังนี้

มณีรัตน์ ภิณฺโญภาพสกุล (2549, น.15) ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียนโดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงานวิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และภาวะสุขภาพตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยญา อภิบาลกุล อภิบาลกุล (2550, น.19) ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่กระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ถาวร ศรีเกตุ (2551, น.23) ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียน การสอน ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.46) กล่าวถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่ การบริหารงานวิชาการ ซึ่งงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางในด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน ขอบข่าย ของงานด้านวิชาการจะครอบคลุมงานหลายด้าน โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ออกเป็น 4 งาน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการจัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน แผนปฏิบัติงาน วิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบงานตาม ภาระหน้าที่ การจัดชั้นตอนและเวลาในการทำงาน โครงการสอน เป็นการจัดรายละเอียดเกี่ยวกับวิชา ที่ต้องสอนตามหลักสูตร บันทึกการสอนเป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่สอนใน แต่ละคาบของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปได้ ด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอน เป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน สถานที่ตลอดจนผู้เรียนในแต่ละ ะรายวิชา

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคาร สถานที่รวมทั้ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน การจัดครูเข้าสอนต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการเชิญวิทยากรมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียนโดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะใช้แบบเรียน กำหนดนอกจากนั้น ครูอาจใช้หนังสืออื่นเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารที่ครูเตรียมเอง

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของ สังคม ธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น

2.6 การฝึกงาน จุดหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียนนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ กับชีวิตจริงทั้งยังมุ่งให้ผู้เรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชา และอาชีพนั้นเพื่อให้โอกาสผู้เรียนได้ เตรียมตัวที่ออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การบริหารงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการดำเนินงานในเรื่องการจัดสื่อการ เรียนการสอน การจัดห้องสมุด และการนิเทศการสอน

4. การวัดผลและการประเมินผล เป็นการดำเนินงานในเรื่องกระบวนการ เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2558, น.33-38) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการนั้นต้องแบ่งขอบเขตการทำงานให้ชัดเจน โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารงานวิชาการออกเป็น 4 งานคือ การจัดการหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

ถนัด ภูมิภินันท์ (2542, น.49) ได้สรุปว่า ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนงานดำเนินสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้น ๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด และสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, น.38) ได้สรุปว่า ความหมาย การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อมาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงานโครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, น.16) ได้สรุปว่า “การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใด และรายจ่ายที่ต้องจ่ายตามแผนงานโครงการ กิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น”

2.2 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

วันชัย ดนัยตโมนุท (2543, น.79) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้งานบริหารงบประมาณ และการเงิน งานพัสดุ ครุภัณฑ์งานด้านอื่น ๆ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น.47) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ ไว้ดังนี้การจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.34) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจงานงบประมาณของสำนักเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้ การจัดทำแผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผล การเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษาการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณมีขั้นตอน คือ การจัดตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการบริหารพัสดุ สินทรัพย์ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลกรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลกร หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคคลกรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, น.24) ได้ให้ความหมายการบริหารบุคคลกร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานการใช้บุคคลกรให้เหมาะสม

กับงานที่จะมอบหมายการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจน การประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ให้เหมาะสมหรือการให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ

จิตาภา ใจห่อ (2555, น.11) ได้สรุปความหมายของการบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพ

คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556, น.9) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล ที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการทางการบริหารขององค์กร เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ การวางตัวบุคคลให้ตรงกับหน้าที่และลักษณะของงาน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น.51-52) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมและรายงาน ข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ วิชาชีพ เงินเดือน และค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การลาศึกษาต่อ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพัก ราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษการ อุทธรณ์การร้องทุกข์การออกจากราชการ การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกเว้นคุณสมบัติงาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

คุณ วงศ์อนันต์ (2553, น.11) ได้เสนอว่า การบริหารงานบุคคลควรจะต้องประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และปูนบำเหน็จ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การจัดประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

คงสิทธิ์ สุวะจันทร์ (2556, น.52) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย งานออกจากราชการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอน ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากรและวินัย การสร้างขวัญกำลังใจ และการประเมินผลบุคลากร

4. การบริหารงานทั่วไป

ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล (2549, น.46) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไปหมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน ให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนการจัด และให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น.197) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2553, น.32) ได้ระบุไว้ในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลว่าการบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บริการงานบริหารอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารงานต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกระดับที่จะพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล บุคลากร ชุมชน หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

4.1 ขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น.64-73) ได้จัดแบ่งขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ ได้แก่ การวางแผนงานธุรการ การจัดบุคลากรรับผิดชอบ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การรวบรวมประมวลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนข้อสรุปหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมจัดทำรายงานการประชุม และแจ้งมติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบดำเนินการหรือถือปฏิบัติแล้วแต่กรณี
3. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ การสำรวจการจัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการจัดระบบฐานข้อมูลการนำเสนอเผยแพร่ข้อมูล และการประเมินปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ
4. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา ได้แก่ จัดระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษาพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบประสานงานแลกเปลี่ยนความรู้ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการกับเครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่ การจัดระบบการบริหาร วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจงาน ปริมาณคุณภาพ และสภาพของสถานศึกษาการพัฒนองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้างภารกิจบุคลากร เทคโนโลยีให้มีความรู้ทักษะ เจตคติให้บรรลุเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของบุคลากร ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
6. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ การกำหนดนโยบายวางแผนระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และ บริหารทั่วไป ได้แก่ สสำรวจปัญหาความต้องการส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี

ที่เหมาะสม ติดตามประเมินผลนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา

8. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่ การวางแผนการบำรุงดูแลรักษาพัฒนาติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสรุปประเมินผล

9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ได้แก่ การประสานงานกับชุมชน และท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนโรงเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และเสนอข้อมูลให้เขตพื้นที่ทราบ

10. การรับนักเรียน ได้แก่ การกำหนดแผนการรับนักเรียน ดำเนินการรับนักเรียน ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาการเข้าเรียน และประเมินผล และรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ได้แก่ การสำรวจการกำหนดแนวทาง และความเชื่อมโยงในการจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งประสานเชื่อมโยงความร่วมมือ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา และติดตามประเมินผลการส่งเสริม และประสานงานการจัดการศึกษา

12. การส่งเสริมกิจการนักเรียน ได้แก่ การวางแผนจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง และสรุป ประเมินผลกิจการนักเรียน

13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ได้แก่ วางแผนจัดให้มีเครือข่ายประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบสร้างกิจกรรมประชาสัมพันธ์ในหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์

14. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ การกำหนดแนวทางการให้คำปรึกษาแนะแนว ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความเสี่ยงของการดำเนินงาน การกำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัดลำดับ ความเสี่ยง การกำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยง วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตราการป้องกันความเสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ ประเมินผล และรายงานผลการควบคุมภายใน

16. งานบริการสาธารณะ ได้แก่การจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะ จัดระบบข้อมูลข่าวสาร บริการข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะ จากผู้มาขอรับบริการ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาระบบงานบริการสาธารณะ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไปเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความระบบและระเบียบมีขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้ งานกิจกรรมนักเรียนประกอบด้วย การวางแผนจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปรับปรุงและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การวางแผนบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ติดตามตรวจสอบและรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย การกำหนดและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและ ประสานความร่วมมือ การติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน การประชาสัมพันธ์และเครือข่ายประกอบด้วย การจัดให้มีเครือข่ายการประสานงาน การสร้างกิจกรรมหลากหลายรูปแบบการติดตามประเมินปรับปรุงและพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการดำเนินการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โดยมีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2544, น.22) ได้กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อการพัฒนาเพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2555, น.42) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการต่อเนื่องของครูและนักการศึกษาทำงานร่วมกันตั้งคำถาม และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556, น.23) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือการที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอด สร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ๆ รวมทั้งผู้บริหารจัดการ

และสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่ายโอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น.11) ได้สรุปความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด ทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น.19) ได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าหมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุดคือผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จุลลีย์ ศรีชะโคตร (2557, น.22) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น.23) ได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูและผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์กัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภาระกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และบริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว (2558, น.12) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Senge (1990, P.6) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่กลุ่มบุคคลแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่บังเกิดผลที่เป็นที่ต้องการอย่างแท้จริงของบุคลากรและองค์กรโดยสมาชิกมีอิสระในการคิด การทำงาน และการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่

Sergiovanni (1994, P.9) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิก วิชาชีพครูของโรงเรียนใน

Hord (1997, P.17) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ว่าหมายถึง โรงเรียนที่ดึงเอาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเรียนรู้ร่วมกันภายใต้ สังคมที่สร้างขึ้นและได้รับการสนับสนุน ครู และผู้บริหารได้รับการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น และเข้มข้น มากขึ้น ทำให้ผู้ร่วมมีปฏิสัมพันธ์กันเกิดการทดสอบแนวคิด เกิดความท้าทายในการสรุปและแปล ความหมายและแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่ๆ ซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งเรียนรู้เอง ถือว่าเป็นแหล่งเรียนรู้ และความคิดใหม่ และเมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกับเพื่อนจะเกิดความรู้ และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัวก่อนจะนำไปทดสอบหาประสบการณ์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิด การกระตุ้นมากขึ้น

Southwest Educational Development Laboratory (1997, P.8) ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ คือ การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง ในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

Deborah and Wright (2002, P.5) กล่าวว่า คำว่าชุมชนในที่นี้หมายถึงบริบททางสังคม และสิ่งแวดล้อมของนักเรียนนักศึกษา ชุมชนคือกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์มีการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และตกลงใจที่จะให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีพลังแห่งคุณภาพที่แสดงออกถึงการเรียนรู้ ชุมชนมีพลังในการกระตุ้นให้มวลสมาชิกกล้าแสดงออกอย่างไม่จำกัด สร้างพันธกิจร่วมกัน ในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ ในระดับลึกซึ้งสนิทจริงใจ ซึ่งก็เป็นมาตรฐานที่คาดหวังว่าสมาชิกแต่ละคน จะมีบรรยากาศที่ยอดเยี่ยมในการทำงานเป็นกลุ่ม อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ นักศึกษา ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เพียบพร้อม ไปด้วย ชุมชนต่าง ๆ เป็นต้นว่า ชุมชนด้านการวิจัย ชุมชนการเรียนรู้ชุมชนปฏิบัติการที่จริงแล้วชุมชน ต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็ถูกมองว่าเป็นชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมแบบเดียวกัน ถึงกระนั้นจะเป็นชุมชน ที่แท้จริงก็ ต่อเมื่อมวลสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและนำไปสู่การเรียนรู้ ที่ลึก ต่อไปในชุมชนหนึ่ง ๆ จะก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ความจริงและทักษะการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ทั้งแก่นักศึกษา ครูอาจารย์ ต่างก็จะอึ้งอัมเมกบานใจเพราะได้ทำในสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ มีความเป็นพี่เลี้ยง มีส่วนได้เป็นผู้กระตุ้น ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นผู้มีความเข้าใจในมุมมอง ที่เป็นหนึ่งด้านคุณภาพอันเกิดจากสมาชิกที่หลากหลาย

DuFour (2004, P.21) ได้ให้ความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการร่วมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพ ที่มีเป้าหมายชัดเจน ในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติภาระกิจ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (school culture)

Abbott (2014, P.2) ได้นำเสนอเนื้อหาว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นกลุ่มของนักการศึกษาที่มาประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ แบ่งปันความเชี่ยวชาญกัน ทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถทางวิชาการให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา คำว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้” ยังนำมาประยุกต์ใช้กับโรงเรียนหรือคณาจารย์ ผู้ทำการสอน โดยร่วมแรงร่วมใจกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเป็นทีมพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้ เนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ศักดิ์ดา มัชปาโต (2550, น.11) กล่าวว่า ความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับแห่งการเรียนรู้สามารถศึกษาได้จากผลงานการเขียนร่วมกันระหว่างของ Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ.1978 ในหนังสือชื่อ (Organization learning: A theory of action perspectives) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Gardner (1983, P.38) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งมีที่มาจากทฤษฎีปัญหาของ Gardner ที่ได้กล่าวถึง ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า “How students learn in a holistic & natural way” ซึ่งหมายความว่านักเรียนเรียนรู้ในวิถีทางที่เป็นองค์รวมและธรรมชาติอย่างไร นอกจากนี้แล้ว สถิติปัญหาของนักเรียนถูกเปิดไว้เพื่อการเรียนรู้และครูต้องพัฒนาโอกาสที่หลากหลายเพื่อให้นักเรียนได้สืบเสาะและคิด

Rosenholtz (1989, P.34) กล่าวว่า “ครูที่มีความรู้ลึกกว่า ตนเองมีความสามารถมักจะปรับปรุงตนเอง ยอมรับพฤติกรรมใหม่ๆ และพยายามพัฒนาวิชาชีพของตนเอง” Darling-Hammond & Bransford (2005) ได้พยายามพัฒนามาตรฐานระดับชาติของครูที่สะท้อนผลถึงสิ่งที่ครูต้องการในการสอนนักเรียนที่มีความหลากหลาย งานวิจัยของพวกเขามีจุดเน้นที่ “the better we know our students, the quicker we can intervene in their learning” นั่นคือ ถ้าครูยิ่งรู้จักนักเรียนของตนเองดีเท่าไร ก็ยังสามารถช่วยนักเรียนในการเรียนรู้ได้เร็วขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้แล้ว

ในงานวิจัยยังเน้นว่านักเรียนที่ครูต้องรู้จักก็มีความต้องการครูที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีนวัตกรรม แนวคิดเบื้องต้นขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge (1990) ก็คือ “องค์การที่มีการขยายขีดศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างอนาคตใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “ องค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ หน่วยงานซึ่งประกอบด้วย บุคลากรทุกระดับ ที่ต่างร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน รวมทั้งศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้ระดับคุณภาพตามที่ปรารถนา ”

Senge (1994, P.45) กล่าวว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งก็คือ การทำให้คนในองค์การรู้จักการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำงานที่ดี จนสามารถยกระดับผลสำเร็จขององค์การให้สูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมงานชั้นยอดจนสามารถร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ได้นั้น สมาชิกแต่ละคนของทีมงาน จะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น และจากการมีโอกาสทำงานร่วมกันเช่นนี้ ทำให้สมาชิกของทีมงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันพร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น โดย Senge ได้อธิบายถึงทีมงานที่มีประสิทธิผลในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า “เมื่อเวลาผ่านไป หลังจากสมาชิกทีมงานแต่ละคนมองเห็นและได้ประสบการณ์จากมุมมองโลกในแง่ที่แตกต่างกันและกันก็จะเริ่มเกิดความเชื่อและมีสมมติฐานใหม่ขึ้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนตามมาที่เรียกว่า “วงจรกิจกรรมการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Deep Learning eyele)” อันเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้เพราะเป็นปัจจัยช่วยพัฒนาทั้งด้านศักยภาพและสร้างกระบวนการทัศนคติใหม่ให้แก่บุคคลและองค์การโดยรวม”

กล่าวโดยสรุปคือ ความเป็นมาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น เพื่อร่วมสร้างและร่วมขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ และร่วมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เพิ่มประสิทธิภาพให้แก่นักเรียน

ความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

อมรา จำรูญศิริ (2554, น.24) ได้กล่าวว่า มีคำกล่าวที่แสดงถึงความสำคัญแห่งการเรียนรู้ ซึ่งระบุในบทความทางวิชาการของ Wikipedia, the free encyclopedia ว่า “ถ้าโรงเรียนต้องการประสิทธิผลมากขึ้น จำเป็นต้องหยุดการดำเนินงานในรูปแบบของอุตสาหกรรมแล้วสร้างสรรค์และนำรูปแบบใหม่มาใช้ เช่น ปรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” ในหลายเหตุผลคำว่า องค์กร เกิดจากความเห็นของหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพที่มีความเรียนง่ายและมีความสนใจร่วมกัน ส่วนคำว่า “ชุมชน” ให้ความสำคัญมากกว่าในด้านความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนท้าทายของนักการศึกษา คือการสร้างชุมชนที่มีพันธสัญญา ที่เรียกว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ”

ภัทธา อินตะอุ่นวงศ์ (2558, น.48) การที่มีมนุษย์เกิดมาในสถาบันครอบครัวและเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ต่าง ๆ เมื่อเติบโตขึ้นและดำรงวงศ์ตระกูล หรือองค์กรให้คงอยู่อย่างยั่งยืนและเป็นเลิศต่อไปนั้น ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าขึ้นอยู่กับความรู้ และความสามารถของบุคคลในองค์กรหรือตระกูลนั้นเป็นสิ่งสำคัญ การบริการและจัดการองค์กรก็จำเป็นจะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรที่ใหญ่ขึ้นเป็นสังคมหรือประเทศชาติก็พัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

Graham (1972, P.22) กล่าวว่า เห็นว่าการเรียนรู้เป็นที่ที่เกิดความไว้วางใจและเกิดความร่วมมือกันมากกว่าเพื่อการแข่งขัน ซึ่งความคิดนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ยังให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครูอีกด้วย

Hord (1997) กล่าวว่า ด้านความสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากผลการวิจัยโดยของ Hord ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือมีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจรวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ ได้แตกฉานยิ่งขึ้น จนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลาเป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและ ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญคือยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า ยังพบว่ามีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้การเรียนรู้ทางวิชาชีพส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลงอัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Senge (1990, P.43) กล่าวว่า ความสำคัญ กับความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่งที่ถือเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของทุกคนและทุกระดับในองค์กร โดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นนักเรียน เรียนรู้ธรรมชาติในการที่จะเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีหน้าที่สำคัญในการหาทางที่จะช่วยให้คนมีความสามารถ ในการที่จะเรียนรู้มีความสามารถที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับคนอื่นและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคนให้เปลี่ยนโลกทัศน์หรือวิธีการมองโลกใหม่เป็นการมองในภาพรวมส่งเสริมให้คน และองค์กรเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถ

ในการแสวงหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์สามารถถ่ายทอดความคิดหรือความรู้ไปสู่ การปฏิบัติในการทำงานซึ่งจะทำให้คนในองค์กรสามารถที่จะทำการปรารถนาและความต้องการให้ กลายเป็นความจริงได้

กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสำคัญคือ มุ่งเน้นให้องค์กร มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจากแนวคิดองค์การ แห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการเรียนรู้ร่วมกัน ในทางวิชาชีพที่มีหน้างาน สำคัญคือความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็นสำคัญ ดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพบว่าเกิดผลดีทั้งวิชาชีพครูและนักเรียนที่มุ่ง พัฒนาการของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัย และบทความต่าง ๆ สามารถเรียบเรียงสรุปเป็นความหมาย คือ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมตัว รวมใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีลักษณะ สำคัญดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น.23) กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้
2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงานโดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ
3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทรมีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้โดย คุณลักษณะ ที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ ของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวคือตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

Pedler (1994, PP.18-27) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 9 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)
 - 1.1 สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร
 - 1.2 สร้างนโยบายขององค์กรโดยยึดถือการมีส่วนร่วม
2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)
 - 2.1 มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กร
 - 2.2 มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - 2.3 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. ด้านโครงสร้าง (Structures) มีโครงสร้างที่สิ้นกระชั้นและมีการกระจายอำนาจมากขึ้น
4. ด้านการมองภายนอก (Looking out) พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental Scanner)
5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)
 - 5.1 มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Climate)
 - 5.2 สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

S. M. Hord, Roussin J, L., & Sommers, (2009, P.45) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision)
2. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective Responsibility for Students Learning)
3. การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective Professional Inquiry)
4. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration)
5. การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive Conditions Structural Arrangements and Collegial Relationships)

กล่าวโดยสรุปคือ คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีลักษณะที่มีโครงสร้างที่ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กับองค์กรการทำงานอื่น ๆ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม และเป็นการพัฒนาแนวใหม่ที่สามารถเชื่อถือได้

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น.14) ได้แบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

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

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตนนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึง ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส ในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชน และโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำ การเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจนสามารถ แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุน เป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษาการจัด 15 ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อน ร่วมกันทางวิชาชีพเป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครูคือ การจัดพื้นที่เปิดกว้าง ให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการ เปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่นสมัครใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่าง เช่น “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิศตวรรษที่ 21 (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพ ครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค์ นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทยเป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของ สถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกัน พัฒนาศาสตร์ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือ ของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพชาติ สิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปว่า การแบ่งระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถานศึกษา ระดับกลุ่มเครือข่าย และระดับชาติ โดยทั้ง 3 ระดับนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการร่วมมือกันพัฒนาศาสตร์ โดยครูร่วมมือกันสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น.34) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพนำเสนอเป็นองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่ร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ

และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือการเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน”
2. เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิต ของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความ เชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็น ความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ ทางวิชาชีพร่วมกัน
4. พันธกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงาน ร่วมกันแบบ มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน จากสถานการณ์หน้า งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกันเห็น

และรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสาร ที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการ ขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและ เรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่าง สร้างสรรค์ต่อเนืองนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั้นคือการเป็น ภัยแล้งมิตรทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือ เกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็นเช่นไร นั้นขึ้นอยู่กับเป้าหมายหรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วมสอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มี นัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำ ร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการ เรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วม ขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะ การเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญ กับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุข กับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุน และเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิด การนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแล ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์เสน่ห์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำร่วมกันเป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลัง อำนาจซึ่ง กันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครู ทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจ ครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์

และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมานั้นมีหัวใจสำคัญคือ นำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิกและผู้นำ เมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลดีต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึง แนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพ ของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนาสนทนการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างโมเดล ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของตนเองและการจัดการความรู้ เป็นต้น

2. การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิ ภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อ ครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา ความกรุณาและความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ เป็นต้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น มีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมคือการเรียนรู้เป็นบรรยากาศที่ทำให้พื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถี และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือมุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข ทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกันโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเองมีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน ดังกล่าวนี สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่น ๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีรูปแบบ การสื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระ ในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น แสดงให้เห็นว่าความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมาย ที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพด้วยกลยุทธ์การ สร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและบุคลากร ที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้าง ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษา ภายในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

บริบทของสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัยเขต 2

สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปัจจุบันเป็นหน่วยงานการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดบริการ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามการจัดการศึกษา ให้เด็กไทย ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน ในด้านนโยบายและงบประมาณ เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ข้อมูลสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2

สถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ครอบคลุมพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสัชชนาลัย อำเภอสวรรคโลก อำเภอศรีสำโรง อำเภอศรีนคร และอำเภอทุ่งเสลี่ยมมีสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสจำนวน 36 โรงเรียน ได้แก่

1. อำเภอศรีสัชชนาลัย ได้แก่ โรงเรียนบ้านดงคู่ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ โรงเรียนบ้านสุเม่น โรงเรียนบ้านแม่ท่าแพ โรงเรียนบ้านปากคเคยา โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์ โรงเรียนบ้านสันหีบ โรงเรียนบ้านแม่เทิน โรงเรียนบ้านห้วยโป้ โรงเรียนบ้านผาเวียง โรงเรียนไชยะวิทยา โรงเรียนบ้านปากกล้วย โรงเรียนบ้านสารจิตตร

2. อำเภอศรีสำโรง ได้แก่ โรงเรียนบ้านเกาะตาเลี้ยง(ทองดีประชานุกูล) โรงเรียนบ้านชาน
โรงเรียนบ้านวังพิกุล โรงเรียนบ้านเตวีตนอก(สร้อยสนประชาสรรค์) โรงเรียนบ้านท่ามก๊ะสัง
โรงเรียนบ้านวังลึก(ยุวนาภูษุทิศ) โรงเรียนเทวัญอำนวยการวิทย์

3. อำเภอสวรรคโลก ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านคลองยาง โรงเรียนบ้านวังแร่ โรงเรียน
บ้านดงไทยวิทยา โรงเรียนวัดปากน้ำ โรงเรียนบ้านป่ากุมเกาะ โรงเรียนบ้านของซุง โรงเรียนบ้านวัด
โบสถ์ โรงเรียนอนุบาลสวรรคโลก(คิ่งวารีวิทยา)

4. อำเภอศรีนคร ได้แก่ โรงเรียนหนองแห่น โรงเรียนหนองบัว

5. อำเภอทุ่งเสลี่ยม ได้แก่ โรงเรียนบ้านกลางดง โรงเรียนบ้านบึงบอน โรงเรียนบ้านโชคม่วง
โรงเรียนบ้านสามหลัง(ประชารังสรรค์) โรงเรียนบ้านธารชะอม โรงเรียนบ้านหนองรังสิต

อัตลักษณ์องค์กร

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษา และ
เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการ
เหมาะสมตาม วัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ
และเสมอภาค

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงาน
ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษา
มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
สู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการทำงานแบบบูรณาการมีเครือข่าย
การบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษากระจายอำนาจ

และความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

6. พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

7. หน่วยงานทุกระดับพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

8. หน่วยงานทุกระดับ มีงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์

จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้สามารถจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ดลนภา วงศ์ศิริ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทยผลการวิจัยพบว่ารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิด (Loosely coupled) ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ PLC มี 6 องค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกันเป็นลำดับ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย

องค์ประกอบที่ 2 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ

องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม

องค์ประกอบที่ 4 ระบบเปิดแบบผนึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 5 ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู

องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย

ประกอบด้วย PLC พื้นที่กลาง, PLC พื้นที่คูวิชาชีพ, PLC พื้นที่ทีมเรียนรู้, PLC พื้นที่

วงเวียนเรียนรู้ต่างๆ, PLC พื้นที่เสมือนและ PLC พื้นที่ระหว่างโรงเรียน

จุลลีย์ ศรีษะโคตร (2557) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูพบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับมาก คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ส่วนบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของครู ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและพฤติกรรม และด้านโครงสร้างองค์กร

อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมกัน
2. การร่วมเรียนรู้และร่วมมือร่วมพลัง
3. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานทางวิชาชีพและ
5. ภาวะผู้นำร่วมทางการบริหาร

มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น

1. ด้านหลักสูตร
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดและประเมินผล

โดยมีด้านที่เป็นจุดแข็ง คือ การวัดและประเมินผล และด้านที่เป็นจุดอ่อน คือ หลักสูตรกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพากรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 12 กลยุทธ์ และ วิธีดำเนินการ 29 วิธีดำเนินการ

วาสนา ทองทวีงยศ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ

สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี ศิริสุข (2560) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพและการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีระดับการปฏิบัติระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีระดับปฏิบัติในระดับปานกลางแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของครู มีการส่งเสริมให้ครูกล้าคิด กล้าแสดงออกผ่านการขอความเห็นจากครูหรือการจัดให้มีการประชุมผู้บริหารและครู ควรมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติร่วมกันมีการตัดสินใจในรูปแบบคณะกรรมการ ควรมีการประชุมร่วมกัน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายและควรมีการนิเทศกำกับ ติดตาม หลังจากการปฏิบัติงาน

พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา (2562) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าขั้นเตรียมการ พบว่า

1. ขั้นสร้างวิสัยทัศน์ ส่วนใหญ่โรงเรียนจัดอบรมเกี่ยวกับ PLC ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ผู้บริหารและครูขาดความรู้เกี่ยวกับ PLC
2. ขั้นวางแผน ส่วนใหญ่โรงเรียนจัดตั้งทีมทำ PLC ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่สังเกตการสอนเพื่อนครูศึกษาปัญหา
3. ขั้นการออกแบบกิจกรรมอย่างมีส่วนร่วม พบว่าส่วนใหญ่สร้างกิจกรรมเชื่อมโยงหลักสูตรปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ครูไม่ร่วมประชุม PLC ตามกำหนด ขั้นลงมือสร้างชุมชนการเรียนรู้ พบว่า
 1. ขั้นวางแผน ส่วนใหญ่โรงเรียนสร้างการทำงานเป็นทีม ปัญหาที่พบคือ ครูมีภาระงานมาก
 2. ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าส่วนใหญ่ครูร่วมวงสนทนาจากสิ่งที่ปฏิบัติจริงปัญหาที่พบคือ ผู้บริหารไม่ติดตามอย่างสม่ำเสมอ
 3. ขั้นการสะท้อนผลพบว่าส่วนใหญ่ครูได้ประสบการณ์ไปปรับปรุงการจัดการเรียน

การสอน ปัญหาส่วนใหญ่ คือ โรงเรียนไม่กำกับติดตาม PLC ชั้นประเมินการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ส่วนใหญ่โรงเรียนประเมินความต้องการและสภาพปัญหาหลังทำ PLC ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ โรงเรียนขาดการปรับปรุงการดำเนินงาน PLC ให้มีประสิทธิภาพมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Leonard and Leonard (2003) ได้ศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ และต่อมาพบว่าล้มเหลวในการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างครูในโรงเรียน และโรงเรียนที่ไม่สามารถสร้าง การแบ่งปันเทคนิค การสอนระหว่างครูในโรงเรียนได้นั้น มีสาเหตุมาจากโครงสร้างการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ประเด็นเรื่องเวลา โรงเรียนไม่มีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ให้ความสำคัญและคณะครูปฏิเสธการแบ่งปันเทคนิคการสอนระหว่างกัน

Potter (2008) ได้ศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อหาว่าผู้บริหารใช้กลยุทธ์ใดในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน พบว่าการทำงานแบบร่วม แแรงร่วมใจช่วยให้ครูพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนโดยครูร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่นักเรียนยังไม่เต็มที่ ตามหลักสูตร ทำให้นักเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาและมีผลการเรียนที่ดีขึ้นเมื่อครูสอนซ่อมเสริม

Calcasola (2009) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพร่วมของครู และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีฟส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นและคณะครูที่รู้สึกว่าคุณครู มีประสิทธิภาพร่วมในโรงเรียน รับรู้ว่าโรงเรียนของพวกเขาเป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีฟเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มการรับรู้ความสำเร็จของครูที่เป็นปัจจุบัน และสร้างความคาดหวังต่อไป ในอนาคต ความผูกพันจากการ ทำงานร่วมกัน มีความเชื่อมโยงไปถึงประสิทธิภาพแห่งตนของครู เมื่อครูมีการควบคุมการตัดสินใจในระดับห้องเรียน

สรุปได้ว่า PLC เป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครูโดยมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Learning by doing) ที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงที่มีเวลากับการเรียนรู้ ในงานได้เต็มที่มากกว่าการเรียนรู้นอกหน้างานจะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียนเข้าใจนักเรียน และ เข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ และประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและส่งผลต่อพัฒนาการผู้เรียนได้มากกว่า ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในยุค ใหม่สวนทางกันจึงเป็นยุคการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าวิชาชีพครู ต้องร่วมมือการรับมือ การเปลี่ยนแปลงนี้โดยการพึ่งตนเองเพื่อที่จะปรับตัวเรียนรู้ไปกับโลก และปรับตัวให้ไวกับผู้เรียนมุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญ ที่จะศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อผลลัพธ์แห่งการสร้างแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาต่อไป

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ที่	การบริหารจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลตี ศรีชะโคตร	มินตรา ภายหลังทเสรีกุล	ชุลีพร เกลี้ยงสง	อนุสรฯ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวีรัมย์	สรรค์ศักดิ์ นิมากร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา	ความถี่
1.	ด้านโครงสร้างองค์กร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
2.	ด้านบรรยากาศองค์กร			/	/	/	/			/	/		6
3.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร			/	/	/	/	/		/	/		7
4.	ด้านภาวะผู้นำทางการ เปลี่ยนแปลง	/	/	/	/				/	/	/	/	8
5.	ด้านการมีส่วนร่วม		/		/				/		/	/	5
6.	ด้านการจัดการเรียน การสอน		/		/		/		/			/	5
7.	ด้านการวัดและประเมินผล					/	/				/	/	4
8.	ด้านกัลยาณมิตร	/		/	/					/	/		5
9.	ด้านการทำงานเป็นทีม	/					/		/				3
10.	ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ของครู	/										/	2

จากตารางที่ 1 จากการศึกษาแนวคิด ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แล้วสรุปเป็นการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้จากการแจกแจงความถี่ของข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์พิจารณา คือ ต้องมีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จึงมี 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านโครงสร้างองค์กร 2. ด้านบรรยากาศองค์กร 3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4. ด้านภาวะผู้นำทางการ 5. ด้านมีส่วนร่วม 6. ด้านการจัดการเรียนการสอน 7. ด้านกัลยาณมิตร

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลที ศรีชะโคตร	มินตรา ลายสนิทยเสรีกุล	ชุตีพร เกตุยงสง	อมุสรา สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวยยิ่งยศ	สรศักดิ์ นิมากร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา	ความถี่
1 ด้านโครงสร้างองค์กร													
	1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		8
	2. โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง		✓		✓	✓			✓			✓	5
	3. โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	✓		✓	✓			✓		✓			5
	4. โรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ		✓				✓		✓		✓	✓	5
	5. โรงเรียนมีผู้บริหารและครูที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓		✓			✓		✓	✓		6
	6. โรงเรียนมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู		✓	✓	✓	✓				✓		✓	6
2 ด้านบรรยากาศองค์กร													
	1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ			✓	✓	✓	✓			✓	✓		6

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลดี ศรีชะโคตร	มินตรา ภายสินทเสรีกุล	ชุตีพร เกดียงสง	อนุสรุ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวียังยศ	สรศักดิ์ นิมากร ,เสาวณี ศิริสุข	พรพรหมภรณ์ อภิปัญญา	ความถี่
2.	โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8			
3.	โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6				
4.	โรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6					
5.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6					
6.	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6					
3	ด้านวัฒนธรรมองค์กร												
1.	โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้ประสบผลสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7				
2.	โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7				
3.	โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	5						

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จตุลวี ศรัทธาโคตร	มินตรา ลายสมิทธิเสรีกุล	ชุติพร เกลี้ยงสง	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวียิ่งยศ	สรศักดิ์ นิมกร ,เสาวณี ศิริสุข	พรพรรณ ทิภาภรณ์ อภิปริญา	ความถี่
4.	โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนา สถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ	✓		✓	✓		✓				✓		5
5.	โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความ ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความ ต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก	✓	✓		✓	✓		✓	✓				7
6.	โรงเรียนให้อิสระทางความคิดใน การเสนอแนะแนวทางการทำงาน ร่วมกัน			✓		✓	✓			✓	✓		5
4	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง												
1.	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการ ทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของ โรงเรียน		✓		✓	✓		✓	✓				5
2.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมุ่งมั่น อย่างจริงใจออกมาให้เห็นว่าต้องการ ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน ประเด็นสำคัญ	✓			✓	✓					✓	✓	5
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมี การติดต่อ สื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็ว และชัดเจน			✓	✓	✓				✓	✓	✓	6

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จตุดี ศรีชะโคตร	มินตรา ลายสันทเสรีกุล	ชุติพร เกลี้ยงสง	อนุสร สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทิพย์ยศ	สรศักดิ์ นิมกร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญญา	ความถี่
4.	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครู วิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน	✓	✓		✓	✓			✓		✓		6
5.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยน ทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็น ที่ยอมรับ			✓		✓	✓			✓		✓	5
6.	ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษา งานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓		7
7.	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงาน			✓		✓		✓	✓	✓		✓	6
8.	ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องและ ยอมรับความสามารถของครูในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	7
5	ด้านวิสัยทัศน์องค์กร												
1.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการ ทำงานร่วมกัน	✓		✓		✓		✓		✓	✓		6
2.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วน ร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม	✓	✓		✓	✓			✓			✓	6

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐกาน นครสูงเนิน	ศตนาภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุลที ศรีชะโคตร	มินตรา ลายสนิหเสรีกุล	สุติพร เกดียงสง	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวีงยศ	สรศักดิ์ นิมากร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา	ความถี่
3.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการ พูดคุย ปรีกษาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6			
4.	โรงเรียนปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนา โรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้อของ นักเรียน	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7	
5.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการ ทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	8	
6.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	
6	ด้านการจัดการเรียนการสอน												
1.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงาน ร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ		✓		✓	✓			✓		✓	5	
2.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการ สอนและการวัดและประเมินผล	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		7	
3.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัย ตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนา นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓		✓		✓	✓	✓		✓	6	

ที่	การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อิงสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จตุดี ศรีชะโคตร	มินตรา ภายหลังสุรกุล	สุสิทธิ์ เกตุยงสง	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวีงยศ	สรศักดิ์ นิมากร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญา	ความถี่
4.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	
5.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	5	
6.	ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ของครู	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	6	
7	ด้านกัลยาณมิตร												
1.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการ ปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	
2.	โรงเรียนสร้างความรู้สึกรักและความ ผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู ตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	
3.	โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ ยึดหลักวินัยเชิงบวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	

ที่ การบริหารจัดการชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	ณัฐภา นครสูงเนิน	ดลนภา วงศ์ศิริ	ศยามน อินสะอาด	วรลักษณ์ ชูกำเนิด	จุดลี ศรัทธาโคตร	มินตรา ลายสมิทธิ์เสร์กุล	ชุติพร เกลี้ยงสง	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์	วาสนา ทองทวีงยศ	สรศักดิ์ นิมกร ,เสาวณี ศิริสุข	พรรณทิภาภรณ์ อภิปริญญา	ความถี่
4. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลดความกดดัน	✓		✓	✓		✓		✓				5
5. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน		✓				✓		✓		✓	✓	5
6. โรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	✓	✓		✓			✓		✓	✓		6
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	8

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้จากการแจกแจงความถี่ของข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา คือ ต้องมีความสอดคล้องกันตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า วิเคราะห์ตัวแปรที่สอดคล้องกันกับนักวิชาการได้ 45 ตัวแปร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และ ครู จำนวน 387 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 423 คน

กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย

1. กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 1

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 36 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 196 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p.345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.199) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รวมจำนวน 232 คน

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
1.	โรงเรียนบ้านดงคู่	1	16	1	6
2.	โรงเรียนบ้านห้วยไคร้	1	14	1	5
3.	โรงเรียนบ้านแม่ท่าแพ	1	16	1	6
4.	โรงเรียนบ้านปากคะยาง	1	16	1	5
5.	โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์	1	13	1	5
6.	โรงเรียนบ้านสันหีบ	1	11	1	6
7.	โรงเรียนบ้านสุเม่น	1	15	1	6
8.	โรงเรียนบ้านแม่เทิน	1	13	1	6
9.	โรงเรียนบ้านห้วยโป้	1	14	1	6
10.	โรงเรียนบ้านผาเวียง	1	15	1	6
11.	โรงเรียนไชยะวิทยา	1	20	1	6
12.	โรงเรียนบ้านปากกล้วย	1	15	1	6
13.	โรงเรียนบ้านสารจิตร	1	16	1	6
14.	โรงเรียนบ้านเกาะตาเลี้ยง (ทองดีประชานุกูล)	1	8	1	4
15.	โรงเรียนบ้านวังพิกุล	1	14	1	6
16.	โรงเรียนบ้านชาน	1	16	1	6
17.	โรงเรียนบ้านเตวีदनอก (สร้อยสน ประชาสรรค์)	1	10	1	5
18.	โรงเรียนบ้านท่ามกกะสัง	1	13	1	6
19.	โรงเรียนบ้านวังลึก (ยุวนาฏชนูทิศ)	1	10	1	5
20.	โรงเรียนเทวัญอำนวยการวิทย์	1	11	1	5
21.	โรงเรียนชุมชนบ้านคลองยาง	1	4	1	4
22.	โรงเรียนบ้านวังแร่	1	13	1	6
23.	โรงเรียนบ้านดงไทยวิทยา	1	14	1	6

ลำดับ	โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
24.	โรงเรียนวัดปากน้ำ	1	15	1	5
25.	โรงเรียนบ้านป่ากุมเกาะ	1	14	1	6
26.	โรงเรียนบ้านขอนแก่น	1	14	1	4
27.	โรงเรียนบ้านวัดโบสถ์	1	7	1	4
28.	โรงเรียนอนุบาลสุวรรณคโลก(คังวาริ วิทยา)	1	14	1	6
29.	โรงเรียนหนองแหน	1	15	1	5
30.	โรงเรียนหนองบัว	1	11	1	4
31.	โรงเรียนบ้านกลางดง	1	15	1	5
32.	โรงเรียนบ้านบึงบอน	1	15	1	6
33.	โรงเรียนบ้านสามหลัง(ประชา รังสรรค์)	1	15	1	6
34.	โรงเรียนบ้านโศกม่วง	1	16	1	6
35.	โรงเรียนบ้านธารชะอม	1	14	1	6
36.	โรงเรียนบ้านหนองรังสิต	1	15	1	5
รวม	5 อำเภอ	36	387	36	196
รวมทั้งหมด		423		232	

2. กลุ่มเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 2

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือกจากผู้มีอายุราชการ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่ง ค.ศ.2 ขึ้นไป เป็นครูแกนนำในการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือมีผลงานในด้านของกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และครูจำนวน 6 คน รวม 9 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย แนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. สังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ประเด็นคำถามของการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. นำประเด็นที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครู จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน รวมจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้น จำนวน 5 คน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

7. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอรับความเห็นชอบ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากระยะที่ 1 โดยการนำสภาพการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส การปฏิบัติงานที่มีค่าต่ำสุด 3 ลำดับ ในแต่ละด้าน มาจัดทำประเด็นในการสนทนากลุ่มแนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

2. จัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ วันจันทร์ที่ 12 เมษายน 2564 ณ ห้องประชุม โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ตำบลดงคู่ อำเภอสรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย เวลา 09.00 น. – 12.00 น. เพื่อร่วมกันหาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จากการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ใน 7 ด้าน คือ

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. ด้านโครงสร้างองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านบรรยากาศองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ด้านการจัดการเรียนการสอน | จำนวน 6 ข้อ |
| 7. ด้านกัลยาณมิตร | จำนวน 7 ข้อ |

โดยแบบสอบถามจะเป็นลักษณะแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาแปรผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, น.67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มากที่สุด
3.50-4.49	มาก
2.50-3.49	ปานกลาง
1.50-2.49	น้อย
1.00-1.49	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษารูปแบบและลักษณะของแบบสอบถามที่จะใช้ในงานวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และแบบสอบถามที่ได้มีการนำไปใช้ในงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม
3. ร่างแบบสอบถามเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจและนำไปปรับปรุงแก้ไข
4. เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำมาหาความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้เทคนิค IOC (Index Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2548, น.138) ซึ่งข้อคำถามมีค่าความตรงระหว่าง 0.8–1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง 30 คน มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (ภัทรพร เกษสังข์, 2548, น.138) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.948

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสหัสขันธ์เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสหัสขันธ์เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน พร้อมสอดซองเอกสารจำหน่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง มกราคม ถึง มีนาคม 2564

3. ติดตามการตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 232 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
23-30 ปี	82	35.50
31-40 ปี	87	35.50
41-50 ปี	45	21.20
51 ปีขึ้นไป	18	7.80
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 23-30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 อายุ 31-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 อายุ 41-50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

อายุ	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
ผู้บริหารสถานศึกษา	32	13.80
รักษาราชการแทน	4	1.70
ครูผู้ช่วย-ครู ค.ศ.1	100	43.10
ครู ค.ศ.2 -ครู ค.ศ.4	96	41.40
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตำแหน่งรักษาราชการแทนจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตำแหน่งครูผู้ช่วย-ครู ค.ศ.1 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 และตำแหน่งครู ค.ศ.2 - ครู ค.ศ.4 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

อายุ	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
1 - 10 ปี	102	44.00
11 - 20 ปี	84	36.20
21 - 30 ปี	44	18.90
30 ปีขึ้นไป	2	0.90
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 และประสบการณ์ทำงาน 30 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
ปริญญาตรี	116	50.00
ประกาศนียบัตร	4	1.70
ปริญญาโท	112	48.30
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาประกาศนียบัตร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 และระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.02	0.52	มาก	6
2. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.09	0.53	มาก	2
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.06	0.55	มาก	3
4. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.02	0.51	มาก	5
5. ด้านวิสัยทัศน์องค์กร	4.05	0.52	มาก	4
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.89	0.52	มาก	7
7. ด้านกัลยาณมิตร	4.17	0.57	มาก	1
รวม	4.05	0.48	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านกัลยาณมิตร ($\bar{X}=4.17$) ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.09$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.06$) ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ($\bar{X}=4.05$) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.02$) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.89$)

ตารางที่ 9 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.03	0.56	มาก	3
2. โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง	4.01	0.61	มาก	5
3. โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	3.93	0.67	มาก	6
4. โรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	4.02	0.62	มาก	4
5. โรงเรียนมีผู้บริหารและครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.63	มาก	1
6. โรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูเป็นหลัก	4.06	0.68	มาก	2
รวม	4.02	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านโครงสร้างมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียน

มีผู้บริหารและครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ โรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูเป็นหลัก ($\bar{X}=4.06$) และโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีการบริหาร ความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน ($\bar{X}=3.93$) โรงเรียนมีระบบการติดต่อ ประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง ($\bar{X}=4.01$) และโรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็น อิสระ ($\bar{X}=4.02$)

ตารางที่ 10 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านบรรยากาศองค์กร

ด้านบรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.11	0.64	มาก	3
2. โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	4.05	0.61	มาก	5
3. โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอก ห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้	4.01	0.64	มาก	6
4. โรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับ นับถือต่อเพื่อนครู	4.13	0.66	มาก	1
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองตามความจำเป็นและต้องการ	4.13	0.63	มาก	2
6. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง	4.09	0.62	มาก	4
รวม	4.09	0.53	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กรมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและต้องการ ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ โรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู ($\bar{X}=4.13$) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.01$) โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.05$) และโรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.09$)

ตารางที่ 11 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้ประสบผลสำเร็จ	4.11	0.66	มาก	2
2. โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ	4.12	0.65	มาก	1
3. โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.03	0.66	มาก	5
4. โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ	4.08	0.63	มาก	3
5. โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก	4.02	0.65	มาก	6
6. โรงเรียนให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน	4.06	0.64	มาก	4
รวม	4.06	0.55	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.12$) รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.11$) และโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.08$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับอันดับ คือ โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก ($\bar{X}=4.02$) โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.03$) และโรงเรียนให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงาน ร่วมกัน ($\bar{X}=4.06$)

ตารางที่ 12 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน	4.02	0.61	มาก	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง ออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ	4.03	0.64	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน	4.03	0.61	มาก	4
4. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน	4.00	0.65	มาก	6

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ การ ปฏิบัติ	ลำดับ ที่
5.ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ	4.00	0.60	มาก	8
6. ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	4.00	0.60	มาก	7
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.07	0.60	มาก	2
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องและยอมรับ ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.08	0.59	มาก	1
รวม	4.02	0.51	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
สูงสุดสาม ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}=4.07$) และผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังออกมาให้เห็นว่าต้องการ
ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ
ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ และผู้บริหาร
โรงเรียนอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ
($\bar{X}=4.00$) ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.00$) และผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ
ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X}=4.00$)

ตารางที่ 13 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส
ด้านวิสัยทัศน์องค์กร

ด้านวิสัยทัศน์องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน	4.09	0.60	มาก	1
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	4.07	0.62	มาก	2
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครูเพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน	4.03	0.64	มาก	5
4. โรงเรียนปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของนักเรียน	4.06	0.63	มาก	3
5. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนครูที่มองเห็นในภาพความสำเร็จ	3.98	0.62	มาก	6
6. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.61	มาก	4
รวม	4.05	0.52	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์องค์กรมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน และครูที่มีความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม ($\bar{X}=4.07$) และโรงเรียนปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X}=4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.98$) โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน ($\bar{X}=4.03$) และโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.06$)

ตารางที่ 14 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส
ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ	4.01	0.60	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอน	3.66	0.71	มาก	6
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.72	0.75	มาก	5
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร	3.96	0.64	มาก	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	4.00	0.65	มาก	2
6. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู	3.99	0.63	มาก	3
รวม	3.89	0.55	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านการจัด การเรียนการสอนมีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.89) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและความ เชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ (\bar{X} =4.01) รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน (\bar{X} =4.00) และผู้บริหารโรงเรียนและครู ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู(\bar{X} =3.99) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้ง แบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล (\bar{X} =3.66) ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.72$) และผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ($\bar{X}=3.96$)

ตารางที่ 15 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส
ด้านกัลยาณมิตร

ด้านกัลยาณมิตร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.16	0.62	มาก	6
2. โรงเรียนสร้างความรู้สึกละและความผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพ	4.21	0.63	มาก	1
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก	4.20	0.60	มาก	2
4. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลดความกดดัน	4.16	0.64	มาก	5
5. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน	4.16	0.65	มาก	4
6. โรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	4.17	0.68	มาก	3
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	4.13	0.64	มาก	7
รวม	4.17	0.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านกัลยาณมิตร มีระดับการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

โรงเรียนสร้างความรู้สึกร่วมและความผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพ (\bar{X} =4.21) รองลงมา คือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก (\bar{X} =4.20) และโรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน (\bar{X} =4.17) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ (\bar{X} =4.13) โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (\bar{X} =4.16) และโรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกลดท้อภัยและลดความกดดัน (\bar{X} =4.16)



ตอนที่ 2 ผลการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยนำประเด็นจากสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสที่มีระดับปฏิบัติต่ำสุด 3 ลำดับในแต่ละด้านมาร่างประเด็นคำถามที่จัดการสนทนากลุ่ม เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2564 เวลา 09.00-12.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ ตำบลดงคู่อำเภอสรีสัชชาลัย จังหวัดสุโขทัย ผลการสนทนากลุ่มผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในแต่ละด้านคือ ด้านโครงสร้าง ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านกัลยาณมิตร มีดังนี้

ด้านโครงสร้าง พบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านโครงสร้างที่ต่ำ 3 อันดับได้แก่

โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน มีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านโครงสร้าง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ เช่น การศึกษาดูงาน การจัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดี สามารถปรึกษาพูดคุย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ครูมีความสามารถและยอมรับตนเอง โดยแนะนำให้ลดการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสร้างสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน
5. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูร่วมวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายการทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ

6. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล ให้อิสระในการดำเนินงาน แต่ต้องอยู่ในกรอบเป้าหมายการดำเนินงาน

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 4 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดี สามารถปรึกษาพูดคุย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ครูมีความสามารถและยอมรับตนเอง โดยแนะนำให้ลดการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 7 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียน การวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 2 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 16 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
โรงเรียนมีการบริหารความ	1. การวางแผนการดำเนินงาน	1. ดำเนินการตามแผนงาน
ชัดเจนที่นำไปสู่การพัฒนา	2. กำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงาน	2. ดำเนินการตามวิสัยทัศน์
ความสามารถให้ครูแต่ละคน	3. เป็นที่ปรึกษาที่ดี	3. สร้างสัมพันธ์ที่ดี ความ
มีระบบการติดต่อประสานงาน	4. สร้างสัมพันธ์ที่ดี ความ	ไว้วางใจ มีน้ำใจ
ที่ชัดเจนและทั่วถึง	5. การวางตัวบุคคล	
และมอบหมายให้ครูปฏิบัติงาน		
ด้วยความเป็นอิสระ		

ด้านบรรยากาศองค์กรพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กรที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เป็นบรรยากาศที่มองเห็นได้ สัมผัสได้ซึ่งแต่ละสถานศึกษา สามารถดำเนินการให้นำสนใจ แลกเปลี่ยนได้
2. โรงเรียนจัดสภาพด้านการเรียนการสอนโดยครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท้าทายและกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดในแบบต่าง ๆ
3. โรงเรียนสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์คือ สร้างความรู้สึกให้นักเรียนเกิดความสบายใจในการเรียน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล สร้างสรรค์เ้าความสนใจ ให้นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสุข
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความคิดในด้านต่าง ๆ
5. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการของตนเอง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...การสร้างบรรยากาศด้านกายภาพ การสร้างบรรยากาศด้านสมอง และการสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกของนักเรียน...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 1 (12 เมษายน 2564)

...การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความคิดในด้านต่าง ๆ ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 2 (12 เมษายน 2564)

...การสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ซึ่งการสนับสนุนแนวคิดนั้นสามารถดำเนินการในทิศทางของการปฏิบัติงานหรือเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลแห่งการสร้างสถานะบุคคลให้ไว้วางใจองค์กรให้ความร่วมมือต่อองค์กร...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 9 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 17 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านบรรยากาศองค์กร

ด้านบรรยากาศองค์กร	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายในและภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายการพัฒนางานอาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอก การบริหารแหล่งเรียนรู้ที่ครูและนักเรียน เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามนโยบายการพัฒนา ทำนุ บำรุงแหล่งเรียนรู้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน สร้างบุคลิกที่เป็นมิตร เพื่อลดความกดดันในการเรียน สร้างขวัญกำลังใจ และพูดคุยยกย่องชมเชย

ด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ และให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความกดดันในการทำงาน
3. การสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

4. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยปราศจากอคติต่าง ๆ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 9 (12 เมษายน 2564)

...โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความกดดันในการทำงาน...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 3 (12 เมษายน 2564)

...การสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนการสอน งบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 6 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 18 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
โรงเรียนเน้นการบริหารที่มี ความยืดหยุ่นและสามารถ ตอบสนองความต้องการที่ รวดเร็วเป็นหลัก จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ครู ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ และให้อิสระทางความคิดใน การเสนอแนะแนวทางการ ทำงานร่วมกัน	1. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ เป็นต้น 2. การให้คำแนะนำในการทำงาน 3. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4. เปิดโอกาสให้อิสระทางความคิด 5. ผู้บริหารควรปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดี	1. ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ 2. การทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ 3. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากอคติต่าง ๆ

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ มีการอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารโรงเรียน ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้อย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากมีการบ่งชี้ความรู้ และข้อมูล สร้างและแสวงหาความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนถึงขั้นตอนการเรียนรู้

2. โรงเรียนพัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพครู

3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู โดยจัดให้ศึกษาดูงาน แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เป็นต้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เกิดความพึงพอใจ

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้อย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากมีการบ่งชี้ความรู้และข้อมูล สร้างและแสวงหาความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนถึงขั้นตอนการเรียนรู้...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 1 (12 เมษายน 2564)

...โรงเรียนพัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพครู...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 2 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู โดยจัดให้ศึกษาดูงาน แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล เป็นต้น...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 5 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 19 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ มีการอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกับครู วิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน	1. การวางแผนการดำเนินงาน 2. การลงมือปฏิบัติตามแผนงาน 3. การติดตามและประเมินผล 4. การปรับปรุงพัฒนาแผนงาน 5. การร่วมประชุมร่วมกัน วิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ	1. ปฏิบัติตามแผนงาน 2. การลงมือปฏิบัติจริง 3. การเข้ารับการประเมินผล การดำเนินงาน 4. การนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

ด้านวิสัยทัศน์องค์กรพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มองภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน มีการพูดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน และผู้บริหารและครูร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุโขทัย เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและความต้องการให้ครอบคลุมความต้องการของทุกคน
2. โรงเรียนกำหนดภาพความสำเร็จโดยยึดนักเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครู ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่จะพัฒนาและแก้ไข ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. ครูจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและความ ต้องการให้ครอบคลุมความต้องการของทุกคน...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 3 (12 เมษายน 2564)

...โรงเรียนกำหนดภาพความสำเร็จโดยยึดนักเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษา...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 4 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารโรงเรียนและครู ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่จะพัฒนาและแก้ไข ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 6 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 20 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย โอกาส ด้านวิสัยทัศน์องค์กร

ด้านวิสัยทัศน์องค์กร	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มองภาพความสำเร็จ ในการทำงานร่วมกัน มีการ พุดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและครู เพื่อให้เห็น ปัญหาร่วมกันและผู้บริหารและ ครูร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างต่อเนื่อง	1. การกำหนดเป้าหมายความ ต้องการร่วมกัน 2. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3. การประชุมแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 4. การวัดและประเมินผล 5. การนำผลมาพัฒนาต่อยอด	1. ร่วมกันระดมความคิดใน การกำหนดเป้าหมาย 2. สร้างความตระหนักความ เข้าใจร่วมกันในองค์กร 3. พร้อมที่จะพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่า สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านการจัดการ
เรียนการสอนที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline
ในการจัดการเรียนการสอน ใช้วิจัยตลอดจนสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้
ต่อเนื่อง ร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร
ร่วมกัน ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านการจัดการเรียน
การสอน ดังนี้

1. โรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียน
 2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดนิเทศการสอน และติดตามการนำสื่อมาใช้ในการจัด
การเรียนการสอนของครู
 3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูทุกคนทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง
ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทางการประกันคุณภาพภายใน
 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนนำผลการวิจัยของผู้อื่น ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการ
เรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เป็นต้น
 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมวิเคราะห์ข้อมูล ระดมความคิดเห็น
ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
 6. โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำผลการประเมินหลักสูตร
มาปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครู
- แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้
- ...โรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียน...
ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 2 (12 เมษายน 2564)
- ...ผู้บริหารสถานศึกษาจัดนิเทศการสอน และติดตามการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียน
การสอนของครู...
ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 7 (12 เมษายน 2564)
- ...ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูทุกคนทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง ซึ่ง
เป็นไปตามมาตรฐานทางการประกันคุณภาพภายใน...
ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 8 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 21 สรุปแนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนการสอน	แนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอน ใช้วิจัยตลอดจนสื่อ นวัตกรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การนิเทศ ติดตามชั้นเรียน 2. การกำหนดนโยบายการทำวิจัย สื่อการสอน 3. การประเมินผลการนิเทศ 4. การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา 5. การกระตุ้นให้ครูได้เห็นความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อ และวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียน 2. ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 3. สร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอน

ด้านกัลยาณมิตรพบว่า สภาพการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านกัลยาณมิตรที่ต่ำ 3 อันดับ ได้แก่

โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหาร ครู มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนมีการจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลดความกดดัน ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นแนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้านกัลยาณมิตร ดังนี้

1. โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกัน โดยปราศจากอคติ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยผู้บริหารและครูพร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างกำลังใจ ลดความกดดันในการทำงาน

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

...โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกัน โดยปราศจากอคติ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 1 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 4 (12 เมษายน 2564)

...ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเอื้ออาทรและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยผู้บริหารและครูพร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน...

ผู้สนทนากลุ่มคนที่ 9 (12 เมษายน 2564)

ตารางที่ 22 สรุปแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ด้านกัลยาณมิตร

ด้านการจัดการเรียนการสอน	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	1. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น	1. เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
ผู้บริหาร ครู มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และโรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน	2. มีศรัทธาในวิชาชีพ	2. ศรัทธา เชื่อมั่นในวิชาชีพ
	3. มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ	3. เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน
	4. มีความเอื้ออาทร	4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	5. ขับเคลื่อนกาเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	5. ไว้วางใจ เชื่อใจ การบริหารงานของผู้บริหาร

ด้านการจัดการเรียนการสอน	แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	
	บทบาทของผู้บริหาร	บทบาทของครู
ปลอดภัยและลดความกดดันสอน และการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	6. สร้างขวัญกำลังใจ ลดความกดดันในการทำงาน	



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส และแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 232 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. ศึกษาสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า สภาพระดับการปฏิบัติการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านกัลยาณมิตร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์องค์กร ด้านภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง และด้านโครงสร้าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทั้ง 7 ด้าน มีดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเช่น การศึกษาดูงาน การจัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น สร้างสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ มีน้ำใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดี สามารถปรึกษาพูดคุย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ครูมีความสามารถและยอมรับตนเอง

โดยแนะนำให้ลดการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น และส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินงานตามเป้าหมายของโรงเรียนการวางแผนการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล ให้อิสระในการดำเนินงาน แต่ต้องอยู่ในกรอบเป้าหมายการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายการทำงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 ด้านบรรยากาศองค์กร โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เป็นบรรยากาศที่มองเห็นได้ สัมผัสได้ซึ่งแต่ละสถานศึกษา สามารถดำเนินการให้น่าสนใจ แพลกใหม่ได้ โรงเรียนจัดสภาพด้านการเรียนการสอนโดยครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ท้าทายและกระตุ้นให้นักเรียนได้คิดในแบบต่าง ๆ และโรงเรียนสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์คือ สร้างความรู้สึกให้นักเรียนเกิดความสบายใจในการเรียน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล สร้างสรรค์เข้าความสนใจให้นักเรียนร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความสุข ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการของตนเอง เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางความคิดในด้านต่าง ๆ

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนการสอนงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ และผู้บริหารโรงเรียนและครูยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น โดยปราศจากอคติต่าง ๆ

2.4 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการความรู้อย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการบ่งชี้ความรู้และข้อมูล สร้างและแสวงหาความรู้ จัดเก็บองค์ความรู้ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนถึงขั้นตอนการเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก การปรับปรุงผลการดำเนินการ การเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ รวมถึงจริยธรรมในวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครู โดยจัดให้ศึกษาดูงาน แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลเป็นต้น และผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน เกิดความพึงพอใจ

2.5 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและความต้องการให้ครอบคลุมความต้องการของทุกคน โรงเรียนกำหนดภาพความสำเร็จโดยยึดนักเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ที่จะพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

และครูจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์

2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถผลิตสื่อหรือพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดนิเทศการสอน และติดตามการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายให้ครูทุกคนทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทางการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนนำผลการวิจัยของผู้อื่น ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูร่วมวิเคราะห์ข้อมูล ระดมความคิดเห็นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และโรงเรียนมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา แล้วนำผลการประเมินหลักสูตรมาปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาครู

2.7 ด้านกัลยาณมิตร โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกัน โดยปราศจากอคติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกัน ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ มีความเอื้ออาทรและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน โดยผู้บริหารและครูพร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างกำลังใจ ลดความกดดันในการทำงาน และโรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ทั้ง 7 ตำบล พบว่า ด้านกัลยาณมิตร มีสภาพการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ยอมรับฟังความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกัน โดยปราศจากอคติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีฉันทะ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ มีความเอื้ออาทรมีคุณธรรมทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของกัลยาณมิตร ไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างกำลังใจ ลดความกดดันในการทำงาน ผู้บริหาร ครูพร้อมที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพ

ของผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ พัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง กับงานวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบท โรงเรียนในประเทศไทย เป็นรูปแบบของระบบที่คลี่คลาย แบบเปิด (Loosely Coupled) ที่มุ่งสู่สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถี แห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกลดท้อภัยหรือปลดปล่อยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐาน ความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงาม ความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน สอดคล้องกับที่ว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนสภาพการปฏิบัติการบริหารจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีสภาพการปฏิบัติที่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการเรียนการสอน ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมพัฒนาครูเกี่ยวกับการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน จัดนิเทศการสอน และติดตามการนำสื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู กำหนด นโยบายให้ครูทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพภายใน และผู้บริหาร สถานศึกษาส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าวิจัยจากแหล่งอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนานักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพการสอนของครูหมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2 มี 7 ด้าน แต่ละด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมา อภิปรายผลตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง พบว่า ต้องจัดโครงสร้างที่สะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติมีการสื่อสาร ด้วยใจเปิดกว้าง คำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะในการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา จะประกอบด้วย การปรับโครงสร้างใหม่ให้สามารถรองรับ การเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดเวลา โดยอย่างเช่นนำความเป็นไปได้ทุกชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556, น.25) ได้วิจัยเรื่องภาวะความเป็นผู้นำพบว่าการปรับโครงสร้างจะเป็นการเตรียมพร้อมในการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในโรงเรียนหรือ

ระหว่างโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนหลักการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสนทนาเพื่อนร่วมงานและชุมชน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศองค์กร

2.2 ด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานสะท้อนถึงค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจ ทั้งนี้เป็นเพราะ ในแนวคิดความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเป็นการทำงานของคณะทำงานในโรงเรียนที่ใช้เวลาร่วมกัน สนับสนุนเรื่องการเรียนของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก ดังนั้นจึงมีบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สะดวกและจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สนับสนุนการเตรียมการให้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดให้มีระบบการสื่อสารที่มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จัดหาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมไว้บริการคณะครูอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ทองเจริญ (2556, น.121) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งสังคมการเรียนรู้ พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะเป็นการทำงานของคณะทำงานในโรงเรียนที่ใช้เวลาร่วมกัน สนับสนุนเรื่องการเรียนของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวียงศ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาพบว่า 1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษามัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษามัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามลำดับสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษามัธยมศึกษาได้ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนเสนอความคิดเห็นร่วมกัน ไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ทั้งนี้เป็นเพราะในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Professional Community Culture) เช่นลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรม

แบบราชการ หรือ Bureaucratic Culture ไปสู่วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการ หรือ Collegial Culture เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่ง ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect) ต่อกันในมวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมการใช้ทักษะด้านการคิด และใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive Skill Base) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่ต้องใช้ความรู้ การคิดและการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ ครูผู้สอน จึงต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้จัดสรรประสบการณ์การเรียนรู้ ที่หลากหลายให้กับผู้เรียนสร้างวัฒนธรรมการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Open to Innovation) โดยเฉพาะองค์ความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) สอดคล้องกับวิจัยของสุเทพ พงศ์ศรีรัตน์ (2556, น.25) ได้วิจัยเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ พบว่าการปรับโครงสร้างจะเป็นการเตรียมพร้อมในการ สนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในโรงเรียนหรือระหว่างโรงเรียน ได้มีโอกาสวิพากษ์วิจารณ์และ สะท้อนหลักการปฏิบัติงาน ร่วมทำการสนทนาเพื่อนร่วมงานและชุมชน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน คณะครูวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาทางออกในการตอบสนอง ความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนสอดคล้องกับวิจัยของเสาวคนธ์ ฉัตรวิไล(2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียง ตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ การมีเจตนาสนับสนุน การสนับสนุนและการเป็น ผู้นำร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล และการมรวิสัยทัศน์ร่วมกันและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจูงใจ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างและระบบการทำงาน บรรยากาศใน การทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาได้แก่ การจูงใจ บรรยากาศ ในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ

2.4 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัด การความรู้อย่างเป็นขั้นตอน มีการพัฒนาครูให้ครอบคลุมสมรรถนะหลัก จริยธรรมในวิชาชีพตลอดจน การส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะ การบริหารจัดการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร (Supportive Leadership) โดยผู้บริหารโรงเรียนจัดให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ให้ครูทุกคนเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและความต้องการ สร้างสถานการณ์ให้ครูได้มี โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู สอดคล้อง

กับวิจัยของหนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562, น.68) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ ประมาณร้อยละ 67 และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของภาชนิ ภัคติมี (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า ประกอบด้วย 1. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูควรปรับทัศนคติและวิธีการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงคุณค่าและความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. ด้านการทำงานร่วมกันของทีม ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทีมงานในการพัฒนาผู้เรียน 3. ด้านภาวะผู้นำร่วมกันและให้กำลังใจกัน ได้แก่ ผู้บริหารควรลดการสั่งการ และมอบอำนาจการตัดสินใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4. ด้านการประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาการเรียนรู้วิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำเสนอความรู้ระหว่างกัน 5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ได้แก่ ควรให้สมาชิกทุกคนตระหนักว่าพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนและช่วยให้เกิดการพึ่งพาตนเอง 6. ด้านโครงสร้างที่สนับสนุน ได้แก่ ควรกำหนดให้โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่ส่งเสริมสนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 7. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านวิสัยทัศน์องค์กร พบว่า โรงเรียนต้องกำหนดภาพความสำเร็จทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มาจากความต้องการของทุกฝ่าย โดยครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้เป็นเพราะ วิสัยทัศน์องค์กร เป็นการมองภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีทิศทางร่วมกัน โดยครูผู้สอนที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ร่วมกันพัฒนาวิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการ ในการร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดนดำเนินการทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการและสัมพันธ์ตามกรอบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมัชชา จันทร์แสง (2558, น.52-53) ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ส่งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์การสื่อสารส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยผ่านความคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ส่งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตลดา หนูคอบกาย (2561) ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำร่อง รองลงมา คือ การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทีมร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนกัลยาณมิตร และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยากาศโรงเรียน รองลงมา คือ โครงสร้างโรงเรียนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ

2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนพัฒนาครูให้สามารถผลิตหรือพัฒนาสื่อการเรียน เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียน มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ กำหนดนโยบายให้ครูทุกคนทำวิจัยอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยของผู้อื่นมาประยุกต์ใช้ และมีการวิเคราะห์และประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะ การจัดการเรียนรู้ของครูต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน ดังนั้นครูต้องเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับศึกษาชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากการที่โรงเรียนต้องพัฒนาครูในการบริหารจัดการเรียนรู้ มีวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนมีการนิเทศจัดการการเรียนรู้อยู่ โดยครูมีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เป็นผู้ใช้งานเป็นสำคัญ อีกทั้งการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพเป็นกลยุทธ์หลักเสริมสร้างบทบาทความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุขเมตติกุล (2557, น.393) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพฯ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้านปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI modified ได้เป็น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เหลื่อน้อย (2561) ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากลพบว่า

องค์ประกอบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมและโครงสร้างการพัฒนาชุมชน

2.7 ด้านกัลยาณมิตร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ยอมรับต่อความคิดเห็นที่อาจจะเหมือนหรือต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน มีความปรารถนาดีที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพและทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจกัน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูเป็นกลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีแนวทาง และวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นการเป็นชุมชนแห่งความสุข และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวก มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, น.28) สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรยุทธ รุจาคม (2561) ศึกษาเรื่องการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ กัลยาณมิตร รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำบทสรุปและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส กัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ไปปฏิบัติด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์อันส่งผลให้การบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพประสิทธิภาพเป็นปัจจุบันและทันสมัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อใช้ข้อค้นพบการวิจัยไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ควรมีการทำวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- โชคชัย อาษาสนา. (2555). การบริหารงาน 4 M. สืบค้น 7 ตุลาคม 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/453488>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ.
- คุณ วงศ์อนันต์. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนต้นแบบโรงเรียนในฝัน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารในสถานศึกษา. (2). กรุงเทพฯ: บুক พอยท์.
- จิตภา ใจห่อ. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). การบริหารอย่างไรให้ได้ผลดี. กรุงเทพฯ มิตรสยาม.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน การอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ (28 ธันวาคม). พังงา: วิทยาลัยชุมชนพังงา.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดลนภา วงศ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญรัตน์ โดทอง. (2549). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พวงธรรม, ณ. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2559). *การวิจัยปฏิบัติการ Action Research*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีนรัตน์ ภิญญาภาพสกุล. (2549). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มุกดา อนุกานนท์. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย ดนัยโตมนุท. (2543). *การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติพ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ การศาสนา.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพฯ ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ ฯ: พับลิเคชัน.
- วิบูลย์ โดวณะบุตร และภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2526). การอบรมโครงการอบรมครูที่สอนวิชาชีพให้มีความรู้ในด้านวิชาการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- วีระ ปิ่นเจริญ. (2550). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิริพงษ์ เสาถายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ป. ล. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมยงค์ แก้วสุพรรณ. (2552). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรศักดิ์ นิมากร และเสาวณี ศิริสุข. (2560). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ข่าววงการศึกษ : โครงการห้องเรียนอาชีพ. สืบค้น 20 กันยายน 2563, จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). สู่มิติการเป็นนักบริหารสถานศึกษามีอาชีพ. วารสารวิชาการ, 10(6), 70-75.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). ลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทของการศึกษาไทย วารสารปัญญาวิวัฒน์, 8(1), 163 -175.
- อภิบาลกุล, ช. (2550). รูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้โครงสร้างการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา : กรณีศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อมรา จำรูญศิริ. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Abbott. (2014). The glossary of education reform. สืบค้น June 15, 2014, จาก <http://edglossary.org/professional-learning-community>
- Calcasola. (2009). The Relationship between Collective Teacher Efficacy and Professional Learning Communities. Doctorate of Educational Leadership Dissertation in Educational Leadership, Central Connecticut State University.
- DuFour. (2007). Professional Learning Communities: A Bandwagon, an Idea Worth Considering, or Our Best Hope for High Levels of Learning. . DuFour, R. (2007). Professional Learning Communities. Middle School Journal, 2007(39), 4-8.
- Gardner. (1983). Frame of mind : The theory of multiple intelligences. New York Basic Books.
- Hord. (1997). Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement. Austin : Southwest Educational Development Laboratory. journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688
- Hord, S. M., Roussin J, L., & Sommers, . (2009). Guiding professional learning communities: inspiration, challenge, surprise, and meaning. : Corwin Press.
- Rosenholtz. (1989). Workplace conditions that affect teacher quality and commitment: Implications for teacher induction programs. The Elementary School Journal, 89(1), 21-39.
- Senge. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (Vol. 2557). New York Doubleday.
- Sergiovanni. (1994). The Principals' Perspective a Reflective Perspective Boston Allyn Bacon.
- Shermerhorn. (1996). Organizational behavior. New York: John Wiley.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผอ.สาธิต มากมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๔๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ศุภรัตน์ มิ่งสมร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวพิมพ์ภัทร เกตุแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิลาวดี รอดแก้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวสิลาวดี รอดแก้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๔๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์
อ.เมือง จ.อุดรดิตต์ ๕๓๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางอนุธิดา กันจรรยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๓๐/ว๔๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางวิมล อุปลัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑-๓	จำนวน ๑ ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบประเมินความถูกต้องของแบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๓ ต่อ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๓ ต่อ ๑๖๔๘

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ภาคผนวก ค
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. นายสมเกียรติ สุวรรณประสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ |
| 2. นายวิลาศ อินดี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงคู่ |
| 3. นางปิยนารถ สุขม่วง | ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 |
| 4. นางสาวมันทนา ช่างบุญ | ครู |
| 5. นางวิมล อุปลัมภ์ | ครู |
| 6. นางมาลัย สกุลงาม | ครู |
| 7. นางพรทิพย์ อรัญสวรรค์ | ครู |
| 8. นางสาวขวัญเรือน มุลทิ | ครู |
| 9. นายวิรัช ยานุกูล | ครู |



ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นายสมเกียรติ สุวรรณประสิทธิ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๕๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นายวิลาศ อินดี (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงคู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐

ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางสาวพิมพ์ภัทร เกตุแก้ว (ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๓ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๕๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางสาวมันทนา ช่างบุญ (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางวิมล อุปถัมภ์ (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางมาลัย สกุงงาม (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชาวฤทธิ์ จันจัน)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางพรทิพย์ อรัญสุวรรณค์ (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๔

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุดรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นางสาวขวัญเรือน มุลทิ (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจัน)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๔๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ที่ อว ๐๖๑๔.๑๐/ว๑๒๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions)

เรียน นายวิรัช ยานุกุล (ครู)

ด้วย นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๒” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาส” ในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในทางการบริหารจัดการชุมชน เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) ตามวัน เวลา ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.เชาวฤทธิ์ จันจิ้น)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๙

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว ๐ ๘๕๗๓ ๔๐๙๕ ๐



ภาคผนวก จ
เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลที่ได้รับไปพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม คำตอบที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

แบบสอบถาม

ชื่องานวิจัย แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยาย

โอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน * หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. อายุ

- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 23 – 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. 31 – 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 3. 41- 50 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. 50 ปี ขึ้นไป |

2. ตำแหน่ง

- | | | | |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ผู้บริหารสถานศึกษา | <input type="checkbox"/> | 2. รักษาการแทน |
| <input type="checkbox"/> | 3. ครูผู้ช่วย – ครู ค.ศ.1 | <input type="checkbox"/> | 4. ครู ค.ศ.2 - 4 |

3. ประสบการณ์การทำงาน

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. 1 - 10 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. 11 – 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 3. 21- 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. 30 ปี ขึ้นไป |

4. ระดับการศึกษา

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> | 3. ประกาศนียบัตร | <input type="checkbox"/> | 4. ปริญญาโท |
| <input type="checkbox"/> | 5. สูงกว่าปริญญาโท | | |

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส

คำชี้แจง กรุณาให้คะแนนระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่ง

การเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย

เขต 2 ตามความเป็นจริง

5 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับสภาพการบริหาร				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ด้านโครงสร้างองค์กร 1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
2. โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง					
3. โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน					
4. โรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ					
5. โรงเรียนมีผู้บริหารและครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
6. โรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูเป็นหลัก					
2. ด้านบรรยากาศองค์กร 1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ					
2. โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน					
3. โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียน ได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้					
4. โรงเรียนให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู					
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็นและต้องการ					
6. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง					

รายการ	ระดับสภาพการบริหาร				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
1. โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้ประสบผลสำเร็จ					
2. โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ					
3. โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
4. โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ					
5. โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก					
6. โรงเรียนให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน					
4. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ					
1. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน					
2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังใจออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
3. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อ สื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน					
4. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ					

รายการ	ระดับสภาพการบริหาร				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ					
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องและยอมรับความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน					
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม					
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุย ปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน					
4. โรงเรียนปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนาโรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
5. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน					
6. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน 1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ					

รายการ	ระดับสภาพการบริหาร				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล					
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน					
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน					
6. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู					
7. ด้านกัลยาณมิตร 1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
2. โรงเรียนสร้างความรู้สึกรักและความผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพ					
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก					
4. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและลดความกดดัน					

รายการ	ระดับสภาพการบริหาร				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
5. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน					
6. โรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน					
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

แบบสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสนทนาฉบับนี้ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แนวคำถามที่ใช้สำหรับการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มผู้เป้าหมายมีรายละเอียดดังนี้

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การสนทนากลุ่มสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น โดยจะเสนอผลการวิจัยในภาพรวม คำตอบที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวลีลาวดี รอดแล้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ชื่อ - สกุลอายุ.....

ตำแหน่ง.....ประสบการณ์ทำงาน.....

ระดับการศึกษา.....

2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยนำระดับความต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาเป็น ประเด็นในการสนทนา

2.1 ด้านโครงสร้าง

2.1.1 โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละ

คน

.....

.....

.....

2.1.2 โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง

.....

.....

.....

2.1.3 โรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ

.....

.....

.....

2.2 ด้านบรรยากาศองค์การ

2.2.1 โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสม
และทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

.....

.....

.....

2.2.2 โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน

.....

.....

.....

2.2.3 โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

2.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.3.1 โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก

.....

.....

.....

2.3.2 โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

.....

.....

.....

2.3.3 โรงเรียนให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

2.4 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ

.....

.....

.....

2.4.2 ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

.....

.....

.....

2.4.3 ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

.....

.....

.....

2.5 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.5.1 โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

2.5.2 โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการพูดคุยปรึกษาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู เพื่อให้เห็นปัญหาร่วมกัน

.....

.....

.....

2.5.4 โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

.....

.....

.....

2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอน

2.6.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

.....

.....

2.6.2 ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนา
นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.6.3 ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการ
เรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

2.7 ด้านกัลยาณมิตร

2.7.1 โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง
เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

2.7.2 โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ

2.7.3 โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลด
ความกดดัน

3. ข้อเสนอแนะการสนทนากลุ่มสภาพการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2



ภาคผนวก ฉ
ค่า IOC

สรุปการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง “แนวทางการบริหารจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขยายโอกาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ”

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
1. ด้านโครงสร้างองค์กร							
1. โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีระบบการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการบริหารความขัดแย้งที่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ครูแต่ละคน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. โรงเรียนมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีผู้บริหารและครู ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. โรงเรียนมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านบรรยากาศองค์กร							
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. โรงเรียนระดมความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางในการดำเนินงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
3. โรงเรียนสร้างบรรยากาศภายใน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนให้ความไว้วางใจให้เกียรติ และให้การยอมรับนับถือต่อเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของตนเองตามความจำเป็น และต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร							
1. โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานและการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. โรงเรียนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่า ครูคือส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
5. โรงเรียนเน้นการบริหารที่มีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองความต้องการที่รวดเร็วเป็นหลัก	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6. โรงเรียนให้อิสระทางความคิดในการเสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ							
1. ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังออกมาให้เห็นว่าต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีการติดต่อ สื่อสารได้ง่ายอย่างรวดเร็วและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับครูวิเคราะห์ และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนทางวิชาการครูจนมีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
6. ผู้บริหารโรงเรียนอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องและ ยอมรับความสามารถของครูในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีความมุ่งมั่นและมีค่านิยมการทำงานร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมใน กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีการ พุดคุย ปรีक्षाแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนปรับนโยบายที่มุ่งพัฒนา โรงเรียนสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ มองเห็นภาพความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1		ใช้ได้
6. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่ ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ด้านการจัดการเรียนการสอน							
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (ICT) ทั้งแบบ Online และ Offline ในการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูใช้การวิจัยตลอดจนสื่อและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ด้านกัลยาณมิตร							
1. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีศรัทธาร่วมกันตามหลักการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. โรงเรียนสร้างความรู้สึกร่วมและความผูกพันให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูตระหนักถึงประโยชน์ของการร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	คน 1	คน 2	คน 3	คน 4	คน 5		
3. โรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เน้นการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยและลดความกดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์สถิติ

→ Reliability

[DataSet1] C:\Users\COM0262\Desktop\Untitled3.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Age	190.47	337.637	.114	.951
Position	189.47	355.844	-.417	.952
Experience	190.80	335.614	.160	.950
Education	189.67	349.747	-.188	.952
A1	188.60	329.697	.651	.946
A2	188.57	328.599	.674	.946
A3	188.87	330.257	.503	.947
A4	188.63	332.447	.545	.947
A5	188.63	329.344	.535	.946
A6	188.60	330.041	.529	.946
B1	188.60	326.524	.673	.946
B2	188.60	332.110	.602	.946
B3	188.57	327.564	.611	.946
B4	188.67	329.057	.615	.946
B5	188.60	324.662	.655	.946
B6	188.53	325.361	.732	.945
C1	188.57	332.461	.553	.946
C2	188.43	325.426	.732	.945
C3	188.83	326.695	.576	.946
C4	188.67	328.989	.680	.946
C5	188.73	325.651	.619	.946
C6	188.60	329.834	.644	.946
D1	188.80	330.579	.621	.946
D2	188.63	330.723	.568	.946

D3	188.53	331.913	.502	.947
D4	188.70	332.148	.504	.947
D5	188.67	329.954	.712	.946
D6	188.70	328.355	.620	.946
D7	188.57	332.530	.550	.946
D8	188.63	331.482	.594	.946
E1	188.63	332.447	.490	.947
E2	188.60	329.559	.596	.946
E3	188.77	334.254	.414	.947
E4	188.53	332.740	.687	.946
E5	188.73	331.651	.505	.947
E6	188.60	333.559	.465	.947
F1	188.57	331.978	.518	.947
F2	188.67	333.954	.443	.947
F3	188.83	332.075	.442	.947
F4	188.63	330.378	.649	.946
F5	188.57	325.426	.696	.946
F6	188.60	330.179	.627	.946
G1	188.50	334.948	.304	.948
G2	188.50	321.914	.674	.946
G3	188.50	322.328	.694	.945
G4	188.47	321.016	.693	.945
G5	188.43	320.392	.704	.945
G6	188.50	322.121	.702	.945
G7	188.43	321.840	.657	.946

→ Descriptives

[DataSet1] C:\Users\COM0262\Desktop\Untitled2.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	232	4.03	.558
A2	232	4.01	.606
A3	232	3.93	.670
A4	232	4.02	.624
A5	232	4.09	.631
A6	232	4.06	.684
B1	232	4.11	.642
B2	232	4.05	.615
B3	232	4.01	.645
B4	232	4.13	.658
B5	232	4.13	.634
B6	232	4.09	.625
C1	232	4.11	.659
C2	232	4.12	.651
C3	232	4.03	.664
C4	232	4.08	.629
C5	232	4.02	.651
C6	232	4.06	.638
D1	232	4.02	.613
D2	232	4.03	.644
D3	232	4.03	.610
D4	232	4.00	.648
D5	232	4.00	.607
D6	232	4.00	.607
D7	232	4.07	.595
D8	232	4.08	.615
E1	232	4.09	.597
E2	232	4.07	.620
E3	232	4.03	.644
E4	232	4.06	.632
E5	232	3.98	.624
E6	232	4.06	.617
F1	232	4.01	.599
F2	232	3.66	.715
F3	232	3.72	.748
F4	232	3.96	.643
F5	232	4.00	.651
F6	232	3.99	.634
G1	232	4.16	.623
G2	232	4.21	.631
G3	232	4.20	.599
G4	232	4.16	.644
G5	232	4.16	.653
G6	232	4.17	.681
G7	232	4.13	.638
Valid N (listwise)	232		

➔ **Descriptives**

[DataSet1] C:\Users\COM0262\Desktop\SPSS\Untitled2.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	232	3	5	4.03	.558
A2	232	2	5	4.01	.606
A3	232	2	5	3.93	.670
A4	232	2	5	4.02	.624
A5	232	3	5	4.09	.631
A6	232	2	5	4.06	.684
B1	232	2	5	4.11	.642
B2	232	2	5	4.05	.615
B3	232	2	5	4.01	.645
B4	232	3	5	4.13	.658
B5	232	3	5	4.13	.634
B6	232	3	5	4.09	.625
C1	232	3	5	4.11	.659
C2	232	3	5	4.12	.651
C3	232	2	5	4.03	.664
C4	232	3	5	4.08	.629
C5	232	2	5	4.02	.651
C6	232	2	5	4.06	.638
D1	232	2	5	4.02	.613
D2	232	2	5	4.03	.644
D3	232	3	5	4.03	.610
D4	232	2	5	4.00	.648
D5	232	2	5	4.00	.607
D6	232	2	5	4.00	.607
D7	232	2	5	4.07	.595
D8	232	2	5	4.08	.615
E1	232	2	5	4.09	.597
E2	232	2	5	4.07	.620
E3	232	2	5	4.03	.644
E4	232	2	5	4.06	.632
E5	232	2	5	3.98	.624
E6	232	2	5	4.06	.617
F1	232	2	5	4.01	.599
F2	232	2	5	3.66	.715
F3	232	2	5	3.72	.748
F4	232	2	5	3.96	.643
F5	232	2	5	4.00	.651
F6	232	2	5	3.99	.634
G1	232	3	5	4.16	.623
G2	232	2	5	4.21	.631
G3	232	3	5	4.20	.599
G4	232	2	5	4.16	.644
G5	232	2	5	4.16	.653
G6	232	2	5	4.17	.681
G7	231	2	5	4.13	.640
Total7	232	2.67	5.00	4.0470	.48272
Valid N (listwise)	231				



ภาคผนวก ซ
ภาพการสนทนากลุ่ม

ภาพการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการจัดการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ
โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
ในวันจันทร์ที่ 12 เมษายน 2564
ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2





ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ลีลาวดี รอดแล้ว
วัน เดือน ปี เกิด	16 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดอุตรดิตถ์
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)
ที่อยู่ปัจจุบัน	49/3 หมู่ 1 ตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

