

บทความวิจัย (Research Article)

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

A Study of Need Assessment for the Development of Learning
Community to Promote Teachers' Ability in Knowledge
Management in Sukhothai Primary Education
Service Area Office 1

สิรธญา แก้วเนย^{1*} สุขแก้ว คำสอน¹ และอำไพ นงค์เยาว์²

Sirathaya Keawnoei^{1*}, Sukkaew Comesorn¹, and Ampai Nongyao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 285 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วม ตามลำดับ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถ

¹ สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
Program in Research and Development in Education, Faculty of Education,
Pibulsongkram Rajabhat University

² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

*Corresponding author; email: sirathaya11@gmail.com

(Received: 26 July 2019; Revised: 31 July 2019; Accepted: 16 August 2019)

ของครูด้านการจัดการความรู้ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้สูงสุด คือ การสร้างและการแสวงหาความรู้ รองลงมาได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และการจัดเก็บความรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ การจัดการความรู้

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the need for the development of professional learning community and 2) to study the need for developing teachers' competency in knowledge management of teachers in Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 285 teachers under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 by using the Taro Yamane's table with 95% reliability. A multi-state random sampling technique was applied. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using mean, standard deviation and the need index, Priority Needs Index using the Modified Priority Needs Index technique. The results revealed that 1) The highest need for the development of professional learning community was the mutual learning exchange, followed by reflections on performance, support and co-leadership respectively. 2) The highest need for development of teachers' ability in knowledge management was creating and seeking knowledge, followed by setting learning goals and storing knowledge respectively.

Keywords: Needs, Professional learning community, Knowledge management

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษารอบสอง (พ.ศ. 2552-2561) ได้เน้นเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ เรื่องคุณภาพการศึกษา โอกาสทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบชัดเจนครอบคลุม 4 ด้าน (1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ (2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ (3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ (4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นปัจจัยสำคัญไปสู่คุณภาพของผู้เรียน สำหรับกลไกการพัฒนาคุณภาพครูมีหลายวิธี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 30) กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะของการพัฒนา คือ เป็นการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาครูออกจากบริบทของโรงเรียนเนื้อหาสาระมาจากความต้องการหรือ

นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งไม่ได้เกิดจากความต้องการของครู ด้วยเหตุนี้ ในบางครั้งการพัฒนาครูในรูปแบบดังกล่าว จึงไม่สามารถไปสู่การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนได้ และเมื่อพิจารณาวิถีชีวิตของครู เรื่องของ “ความโดดเดี่ยว” เป็นประเด็นที่สำคัญ ที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาครู หากครูทุ่มเทเวลาไปกับการเรียนการสอน แต่ไม่บอกให้คนอื่นรู้ว่าจะเกิดอะไร ทั้งที่สิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทั้งที่เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนางาน และผลการเรียนรู้ทั้งหมด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำนวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจเสนอแนะให้ใช้ในการพัฒนาครูในยุคนี้ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ย่อมาจาก Professional Learning Community ซึ่งหมายถึง ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ Community of Practice (CoP) ในการทำหน้าที่ครูนั่นเองหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เป็นการรวมตัวกันทำงานไปพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ โดยรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา ดังคำขวัญวันครูโลกที่ว่า "Recovery begins with Teachers" คุณภาพของครูจึงสะท้อนคุณภาพผู้เรียน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องสำคัญในการดำรงคุณภาพของผู้เรียน จึงมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งอาจเป็นทีมในโรงเรียนเดียวกันก็ได้ ต่างโรงเรียนกันก็ได้ หรืออาจจะอยู่ห่างไกลกันก็ได้ดังที่ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 93-102) ได้กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือการรวมตัวรวมใจและการรวมพลังของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยยกตัวอย่างคำกล่าวของ (Senge, 1990) ที่ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียนซึ่ง (Hord, 2010: 18-25) มองในมุมมองเดียวกัน โดยมองการรวมตัวกันดังกล่าว มีนัยแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็น “ประธาน” ในการเปลี่ยนแปลง วิจารณ์ พานิช (2555: 134-136) เสนอแนะว่าการมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (Senge, 1990) การพัฒนาวิชาชีพให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์” (วิจารณ์ พานิช, 2555) โดยมองว่า เป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร จากตัวบุคคลและเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้พัฒนางานได้ การจัดการความรู้ดำเนินการ อย่างน้อย 6 ประการ แต่ละความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้ หลักที่จำเป็นและสำคัญต่อการทำงาน การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งานของตน การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน การนำประสบการณ์จากการทำงาน และที่ประยุกต์ใช้

มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดความรู้มาบันทึกไว้ และการจดบันทึกความรู้ และแก่นของความรู้ สำหรับการนำความรู้ไปใช้งาน และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เชื่อมโยงมากขึ้นเพื่อใช้ในการทำงานต่อ ๆ ไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558: 34-36)

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2556) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ของบุคคลและองค์กร เพื่อสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงาน โดยการรวมกลุ่มกันกำหนดสิ่งที่ควรรู้ เรื่องที่ควรรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์ของสมาชิก ผสมผสานความรู้จากแหล่งข้อมูลทั่วไป มีการกำหนดเป้าหมาย วิถีปฏิบัติ การทดลอง ตรวจสอบ สังเคราะห์ นำความรู้ไปใช้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับบุคคล การร่วมกระบวนการจัดการความรู้ช่วยเสริมสร้างการตระหนักในคุณค่าและความสามารถที่เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิถีปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จในระดับองค์กรและ กนกกร สมปราชญ์ (2559: 88-89) ได้อธิบายขั้นตอนของการจัดการความรู้ว่ามีขั้นตอนสำคัญ คือ กำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่อการทำงานหรือกิจกรรม เสาะ แสวงหา ค้นหาความรู้ที่ต้องการ ปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งานสื่อสาร ถ่ายทอดประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีในการทำงาน นำประสบการณ์ในการใช้ความรู้ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ เมื่อผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาจัดกระบวนการค้นหาประเด็นความรู้ที่ต้องพัฒนาในสถาบันการศึกษา ค้นหาความรู้และสิ่งที่นักศึกษาควรพัฒนาที่เป็นต้นแบบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บันทึก นำสู่การปฏิบัติ นำผลการทำงานมาพูดคุย เสนอแนะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นวงจร เป็นการจัดการความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองปัญหาและความจำเป็นของสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ดำเนินการพัฒนารูปแบบมุ่งอนาคตโดยมองเป้าหมายการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตั้งใจที่จะพัฒนาตัวครูเองให้เป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริงครูต้องเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่มีความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ครูที่สามารถนำผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีและเพียบพร้อมด้วยทักษะและคุณลักษณะที่ดีที่สามารถยืนอยู่ในโลกที่กำลังพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาครูให้เท่าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงคือการจัดการความรู้ เพราะสังคมสมัยใหม่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ทุกองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ (Allee, 2003) การจัดการความรู้ภายในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่การสื่อสาร แต่เป็นกระบวนการอาจเรียกว่าเป็นเครือข่ายการจัดการความรู้ (Networking) การเติบโตของความรู้และการสร้างความรู้ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ โดยมีการจัดทำเอกสารและจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาครูโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้แก่ครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ความสามารถของครูในการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองโดยการทำงานร่วมกันกับเพื่อนครู ลดความรู้สึกลดเดี่ยวในการทำงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของ

ผู้เรียน ครูสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพราะแนวคิดชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และการจัดการความรู้ของครู เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันลงมือสร้างสรรค์นวัตกรรมและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์อันนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ (วิจารณ์ พานิช, 2555: 134-136)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นโดยเฉพาะการพัฒนาครูด้านการจัดการความรู้ เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ และการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสภาพบริบทในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูในปัจจุบัน คือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูทั้งในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและด้านการจัดการความรู้ครูในระยะหนึ่งแล้วแต่ก็สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาครูได้เพียงแคบางส่วน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการและบริบทของครูนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จนั้นจึงควรเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความต้องการจำเป็นของครูด้านการจัดการความรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครูให้เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา

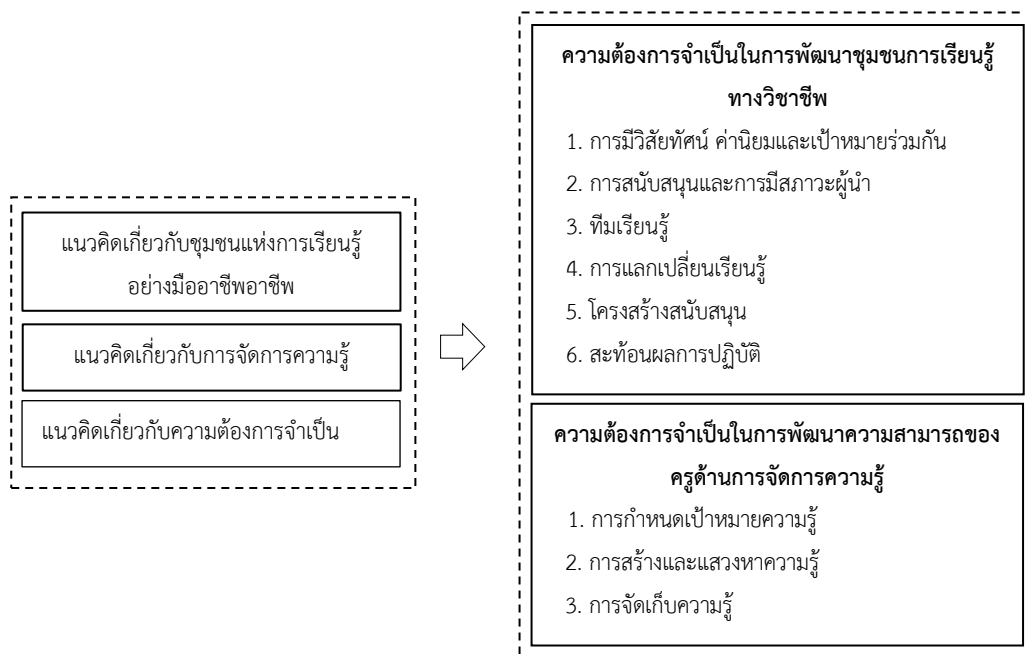
1. ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการมีสภาวะผู้นำ 3) ทีมเรียนรู้ 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) โครงสร้างสนับสนุน และ 6) สะท้อนผลการปฏิบัติ
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ และ 3) การจัดเก็บความรู้

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,074 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ ทาโร ยามาเน่ แล้วกำหนดสัดส่วนตามจำนวนในแต่ละโรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และ 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูล 1) แหล่งข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ความสามารถของครูในด้านการจัดการความรู้ เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ 2) แหล่งข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 285 คน ดำเนินการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-state Random

sampling) ได้มาจากครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก 33 โรงเรียน ๆ ละ 2-4 คน รวมจำนวน 132 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง 18 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมจำนวน 108 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียนรวม จำนวน 45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน แบบสอบถาม (Questionnaire) ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 48 ข้อ ตอนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในด้านการจัดการความรู้ของครูมีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 21 ข้อ โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC : Index of Item Objective Congruence) และทำการคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน จำนวน 30 คน เพื่อปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา และตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น โดยวิธีครอนบาค (Cronbach) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.973 ระดับความต้องการที่คาดหวัง เท่ากับ 0.967 แบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.957

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประสานขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ประจำเครือข่ายโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในการนำแบบสอบถามไปให้ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสุ่มเก็บข้อมูลพร้อมทั้งเก็บแบบสอบถามกลับคืนในระยะเวลาที่มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ระหว่างวันที่ 13 กุมภาพันธ์-24 กุมภาพันธ์ 2562 2. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แล้วตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 282 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.94

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index, $PNI_{Modified}$)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งเป็นการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอนโดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริง และความหวังเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพใน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการมีสภาวะผู้นำ ด้านทีมเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านสะท้อนผลการปฏิบัติ และสภาพที่เป็นจริง และความหวังเกี่ยวกับการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ ในด้านการกำหนดเป้าหมายความรู้ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังต่อไปนี้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2554: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติและสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคประกอบการจัดลำดับความต้องการ Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นสูตรของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ปรับการคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการหารค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I = Importance) และค่าเฉลี่ยสภาพที่เกิดขึ้น (D = Degree of Success) ด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนัก หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าจากมากไปหาน้อย ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{PNI}_{\text{Modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เกิดขึ้นจริง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวม

ตาราง 1 ภาพรวมของผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนประเมิน PNI_{Modified} และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ จำแนกตามสภาพการปฏิบัติ สภาพที่คาดหวัง

ด้าน	สภาพที่คาดหวัง			สภาพการปฏิบัติ			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การมีวิสัยทัศน์ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน	4.00	0.97	มาก	3.37	0.65	ปานกลาง	0.186	4
การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำ	4.17	0.93	มาก	3.40	0.50	ปานกลาง	0.226	3
ทีมเรียนรู้	3.88	0.94	มาก	3.44	0.56	ปานกลาง	0.127	6

ด้าน	สภาพที่คาดหวัง			สภาพการปฏิบัติ			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.28	0.89	มาก	3.36	0.51	ปานกลาง	0.273	1
โครงสร้างการสนับสนุน	3.85	0.99	มาก	3.39	0.62	ปานกลาง	0.136	5
การสะท้อนผลการปฏิบัติ	4.12	0.92	มาก	3.28	0.74	ปานกลาง	0.256	2
รวม	4.04	0.94	มาก	3.38	0.60	ปานกลาง	0.201	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 6 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำ ทีมเรียนรู้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โครงสร้างการสนับสนุน สะท้อนผลการปฏิบัติ สภาพปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านทีมเรียนรู้ ด้านที่มีปฏิบัติรองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านที่ปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติ ในส่วนสภาพที่คาดหวังการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพโดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีความคาดหวังสูงที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านที่มีความคาดหวังรองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วม และด้านที่มีความคาดหวังน้อยที่สุด คือ โครงสร้างสนับสนุน เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วม มีค่า PNI_{Modified} เท่ากับ 0.273, 0.256 และ 0.226 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวม

ตาราง 2 ภาพรวมของผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนประเมิน PNI_{Modified}

และลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของครูด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามสภาพการปฏิบัติ สภาพที่คาดหวัง

ด้าน	สภาพที่คาดหวัง			สภาพการปฏิบัติ			PNI _{Modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้	4.12	0.92	มาก	3.28	0.84	ปานกลาง	0.256	2
การสร้างและแสวงหาความรู้	4.17	0.93	มาก	3.31	0.74	ปานกลาง	0.259	1
การจัดเก็บความรู้	4.09	0.86	มาก	3.32	0.58	ปานกลาง	0.232	3
รวม	4.13	0.90	มาก	3.30	0.72	ปานกลาง	0.251	

จากตาราง 2 พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในด้านการจัดการความรู้มี 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านการจัดการความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ และการจัดเก็บความรู้ สภาพ

ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ปฏิบัติสูงสุด คือ การจัดเก็บความรู้ ด้านที่ปฏิบัติรองลงมา คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านที่ปฏิบัติต่ำที่สุด คือ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ในส่วนสภาพที่คาดหวังการพัฒนาความต้องการจำเป็นด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคาดหวังสูงสุด คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านที่มีความคาดหวังรองลงมา คือ การสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านที่มีความคาดหวังน้อยที่สุด คือการจัดเก็บความรู้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และด้านการจัดเก็บความรู้ มีค่า PNI_{Modified} เท่ากับ 0.259, 0.256 และ 0.232 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอน และระดับผู้เรียนซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กัน คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจะได้ให้ความเห็นว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการแบ่งปัน ถ่ายทอดข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกันและกัน การนำความรู้เหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้กับนักเรียน ความต้องการของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อมาปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งมีการสร้างและแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การประมวลและจัดเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2556: 29-30) ได้ให้ความเห็นว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้หลายวิธีการ เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้และการนำไปใช้ คือ การที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้แล้วนำความรู้ไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับพันธกิจ ธารเสนา (2551: 51) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ถ่ายทอดข้อมูลที่ได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกันและกัน ซึ่งอาจจะมีความสำเร็จและความล้มเหลว ข้อสำคัญ คือ การนำความรู้เหล่านั้นมาแลกเปลี่ยนกัน ย่อมทำให้เกิดการแพร่กระจาย (Diffusion) ของวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังช่วยให้สมาชิกแต่ละคน แสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับณพิศภัฏ จักรพิทักษ์ (2552: 25-26) ได้ให้ความเห็นว่า กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบและระบุหัวข้อความรู้ 2) การสร้างกรอบแนวคิดในการ

บริหาร 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ 4) การสร้างระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5) การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ และ 6) การวัดประเมินผลการจัดการความรู้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายที่มีคุณภาพสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การออกแบบพัฒนาการสอนของครูที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน และการกำหนดค่านิยมที่สอดคล้องต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556: 21) ได้ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ พลังในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ ไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดและเป็นจุดร่วมและเป็นพลังในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิสัยทัศน์การสร้างแรงบันดาลใจให้คนเกิดความยึดมั่นศรัทธา หรือเกิดความผูกพันการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของครู

1.2 ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูมีเวทีและโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และคณะครูร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานและยอมรับซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับปภาวี พิพัฒนลักษณะ (2554) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เรียนร่วม ตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนร่วมเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านทีมเรียนรู้ ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือความร่วมมือในการตัดสินใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของครูและการตอบสนองต่อเป้าหมายของหลักสูตรและคณะครูทำงานร่วมกันเพื่อช่วยกันเพิ่มพูนความสามารถในการจัดการความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนภายในโรงเรียน สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2556: 15) ได้ให้ความเห็นว่า สิ่งที่ต้องคำนึงถึงสำหรับการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือการเพิ่มระดับความสามารถของทีมให้เหนือกว่าระดับความสามารถของบุคคลในทีม ซึ่งการพัฒนาทีมให้มีขีดความสามารถนั้น จำเป็นต้องมีการประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยผ่านการพูดคุยและการอภิปรายของผู้นในองค์การ เพื่อให้เกิดการปรับทิศทางให้เหมาะสมกับองค์การ นอกจากนี้จำเป็นต้องมีการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) พบว่าสัมพันธภาพของสมาชิกในเครือข่ายของชุมชนทางวิชาชีพ มีสัมพันธภาพทางบวก ด้วยอุดมการณ์เดียวกัน มีความคิดเหมือนกัน ซึ่งสัมพันธภาพส่วนใหญ่มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ไม่เป็นทางการมาก่อน เคยร่วมงานรัฐสโตร์การทำงานซึ่งกันและกัน

1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือความร่วมมือในการตัดสินใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของครูและการตอบสนองต่อเป้าหมายของหลักสูตร และคณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนาครูทั้งในและนอกโรงเรียน เช่น กิจกรรมกลุ่ม

คุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2556: 29-30) ได้ให้ความเห็นว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ เช่น กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้การเรียนรู้และการนำไปใช้ คือ การที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้แล้วนำความรู้ไปใช้ตรงตามวัตถุประสงค์

1.5 ด้านโครงสร้างสนับสนุน ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือโรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และโรงเรียนรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงาน สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2556: 51-56) ได้ให้ความเห็นว่าการสนับสนุน เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมความสุภาพ การฉลองความสำเร็จการบริหารจัดการที่เอื้อต่อชุมชนให้สามารถดำเนินการได้อย่างสะดวกบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.6 ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือคณะครูประมวลผลความรู้และวางแผนแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูประเมินผลการทำงานและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อให้ได้แนวทางข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอน สอดคล้องกับณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553: 19-21) ได้ให้ความเห็นว่าการการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective dialogue) คือการพูดคุยสนทนาระหว่างครูควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอน นอกจากนี้การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (Organization) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรม (Justice) ของโรงเรียนอีกด้วย เพราะว่าประเด็นเหล่านี้อาจจะกลายเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐานสำคัญของการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นชุมชนในภาพรวมทั้งหมดของครู ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของชุมชนในโรงเรียน

2. ความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร จากตัวบุคคลและเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางานได้ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558: 34-35) กล่าวถึงชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่า ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือการสร้างและแสวงหาความรู้ เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรนำมาพัฒนาให้เป็นระบบสามารถเข้าถึงและนำไปใช้พัฒนางานได้การจัดการความรู้ดำเนินการ 6 ประการ แต่ละความรู้ ได้แก่ การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่อการทำงาน การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ การปรับปรุง ดัดแปลงและสร้างความรู้ให้เหมาะสมกับงานของตน การนำประสบการณ์จากการทำงานและที่ประยุกต์ใช้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดขุมความรู้มาบันทึกไว้สอดคล้องกับแนวคิดของเจษฎา นกน้อย (2552) ที่กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ถูกแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ สำหรับการสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้นั้นเป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ซึ่งการสร้างความรู้

ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่ง ทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาหรือสร้างความรู้ใหม่จากภายในและภายนอกโรงเรียนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของโลว์ โจนะศุภฤกษ์ (2552) ที่กล่าวว่า การสร้างและการแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เป็นขั้นตอนในการดึงความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีแต่ยังไม่มียังนั้น องค์กรอาจสร้างความรู้จากความรู้เดิมที่มี หรือนำความรู้จากภายนอกองค์กรมาใช้ก็ได้ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ขั้นตอนนี้ประสบความสำเร็จคือบรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับสุวรรณ เจริญเสาวภาคย์ และคณะ (2548: 28) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นของการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นวิธีการให้ได้มาซึ่ง ความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรสามารถแสวงหาความรู้ได้จากแหล่ง ภายนอกและภายในเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันแบ่งได้ 2 ประเภทคือ 1) การแสวงหาความรู้ภายในองค์กร ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยงการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและ การลงมือปฏิบัติ 2) การแสวงหาความรู้ภายนอกองค์กร ได้แก่ การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) จากองค์กรอื่น ๆ การจ้างที่ปรึกษา การดูทีวี วีดิโอ และภาพยนตร์การอ่าน มากทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ E-mail และบทความ การตรวจสอบแนวโน้มทางสังคม และเทคโนโลยีการรวบรวมข้อมูล จากลูกค้า คู่แข่ง และแหล่งอื่น ๆ การจ้างพนักงานใหม่ การร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตร และการร่วมทุนและการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นวิธีการในการผนวกให้ การกระทำ ความคิดความเข้าใจตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลกลายเป็นความรู้ใหม่ เพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ Knowledge Creation การแบ่งปันความรู้ การทดสอบ การรวบรวมความรู้ และการสังเคราะห์ความรู้ การสร้างแรงจูงใจ และ โอกาสสำหรับสำหรับการเรียนรู้ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต

2.1 การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือคณะครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าขณะนี้เรามีความรู้อะไร อยู่ในระดับใด อยู่กับใครเพื่อวางเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานวิจัยและพัฒนา ระบบงานบุคคล (2552)

2.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือโรงเรียนมีวิธีการสร้างและแสวงหาความรู้โดยการปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาหรือสร้างความรู้ใหม่จากภายในและภายนอกโรงเรียนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของเจษฎา นกน้อย (2552) ที่กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ถูกแบ่งเป็นขั้นตอนต่าง ๆ สำหรับการสร้างความรู้ (Knowledge Creative) การแสวงหาความรู้

เป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไป แต่การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ซึ่งการสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรค้นหาหรือสร้างความรู้ใหม่จากภายในและภายนอกโรงเรียนมาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.3 การจัดเก็บความรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือมีการกำหนดขั้นตอนการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและมาตรฐานอย่างเป็นระบบ เช่น ในแฟ้ม ตำราเรียน หรือระบบสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควอท (Marquardt, 1996) การจัดเก็บความรู้ (Storage) เป็นการจัดระบบข้อมูล และการนำไปจัดเก็บไว้สร้างคุณค่าของความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่และองค์กรจะต้องกำหนดสิ่งสำคัญที่จะจัดเก็บไว้เป็นองค์การ และต้องพิจารณาถึงวิธีการในการเก็บรักษา และการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ตามความต้องการ องค์กรต้องเก็บรักษาสิ่งที้องค์การเรียกว่าเป็นความรู้ไว้ให้ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มากที่สุดคือด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและมีความต้องการจำเป็นด้านการจัดการความรู้ของครู ในการสร้างและแสวงหาความรู้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการจัดการความรู้ของครู โดยการให้ครูได้แสวงหาความรู้ร่วมกัน
2. การพัฒนาครูควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาแท้จริง โดยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของครูก่อนการพัฒนา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. หลังจากประเมินความต้องการจำเป็น และครูผู้สอนได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีการวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการความรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาตามสภาพที่ควรจะเป็นหรือไม่
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและรูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

กนกกร สมปราษฎย์. (2559). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.

- เจษฎา นกน้อย. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์. (2552). *ทฤษฎีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.
- ปภาวิ พิพัฒน์ลักษณ์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเรียนรู้ร่วมตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนเพื่อเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พัชนี ธารเสนา. (2551). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้น 11 กรกฎาคม 2561, จาก <http://www.inside.cm.mahidol.ac.th/mkt/images/article/PDF/LoL/pdf>.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: ริมปีงการพิมพ์.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). *การกำกับ ติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพ (PLC) ของเครือข่ายภาคใต้ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคุรุสภา ปี 2559*. สืบค้น 20 กันยายน 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-Eournal/article/view/120928>.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดา พับลิเคชั่น.
- _____. (2556). *สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สรุศักดิ์ ชะมารัมย์. (2556). *บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/>.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, จิระประภา อัครบวร, จารุวรรณ ยอดระฆัง และอนุชาติ เจริญวงศ์มิตร. (2548). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไสว โลจนะศุภฤกษ์. (2552). *การจัดการความรู้*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.diw.go.th/km/knowled>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษากายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. นนทบุรี: ภาพพิมพ์.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: פרקหวาน กราฟฟิค.

Allee, V. (2003). *The Future of knowledge: Increasing prosperity through value networks*. Amsterdam: Butterworth Heinemann.

Hord, S. M. (2010). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Retrieved from <http://www.sedl.org/siss/plcccredit.html>.

Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1996). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.