

แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

The Guidelines to Solve the Professional Learning Community of Schools Under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1

สิรภพ บุญยืน และ อีระวัฒน์ มอนโรสง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : amornrat269@gmail.com ; Email : teerawat_1974@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และ 2) เสนอแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ขั้นที่ 2 เสนอแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย และ 2) แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีดังนี้ 2.1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพมีการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานรายบุคคลโดยอิงมาตรฐานวิชาชีพ 2.2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบนความเป็นจริง 2.3) ด้านการทำงานร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อน และ 2.4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับรู้

คำสำคัญ: การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the states and problems; and 2) to present the guidelines of the professional learning community of schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The research methodology was divided into 2 steps. For the first step, it was to study the states and problems on the professional learning community of schools. The sample group were 128 administrators under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, with the simple sampling. The tool for the data collection was a questionnaire. The reliability was 0.98 and the validity was 0.92. The statistics used for data analysis

were mean, and standard deviation. For the second step, the research has presented the solution on the professional learning community of schools. The key informants were 5 educational administrative experts with the purposive sampling. The tool for the research was a semi – structured questionnaire. The content analysis was also performed. The results founded that 1) The states of the professional learning community of schools were at a high level, and the problems of the professional learning community of schools were at a low level; and 2) For the guidelines to solve the professional learning community of schools, the results were as follows 2.1) For the professional development, it should have an individual portfolio with professional based standard, 2.2) For the shared vision, the school administrators should accept the different opinions in reality, 2.3) For the collaborative working, the school administrators should realize the internal supervision as a driving force; and 2.4) For structural support, the school administrators should reinforce the network to organize the resources for collaborative thinking and sharing.

Keywords: Professional learning community of schools

วันที่รับบทความ : 12 กันยายน 2562

วันที่แก้ไขบทความ : 25 ธันวาคม 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 27 ธันวาคม 2562

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในสังคมในยุคปัจจุบัน กลายเป็นสังคมแห่งการแข่งขันสูง สังคมแห่งความรวดเร็ว การชิงไหวพริบ การลงมือทำ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองอยู่ตลอดเวลา ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับประเทศต่างๆในระดับสากล ไม่เว้นแม้กระทั่งในเรื่องการศึกษา จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาประเทศ คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมุ่งสร้างกระแสให้คนไทย มีนิสัยใฝ่รู้ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต [1]

ดังนั้นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน [2]

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ [3] ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการความร่วมมือกระตุ้นการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียนองค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือ

เป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ ความเกี่ยวพันกับผู้ปกครองชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ครูต้องได้รับการพัฒนาไปสู่มืออาชีพที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองที่จะปรับปรุงการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเรื่องที่ยากและใช้เวลานาน เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาและพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมสำหรับชุมชนสถานศึกษา โดยผ่านการนิยามที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษานักเรียน ครู สมาชิกในคณะทำงาน และบุคคลอื่นๆในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด [4] ที่จะเอื้อให้ครูมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลที่จะสร้างโอกาส และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีทักษะความเป็นผู้นำ มีความรู้

ทั้งนี้ หัวใจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้กระบวนการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ประสบความสำเร็จได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหนุนเสริมโดยการเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรครู มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสามารถชี้นำทิศทางขับเคลื่อนกระบวนการได้ เพื่อให้กระบวนการ

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานคุณภาพสำหรับเด็กในท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นผู้ด้อยโอกาสในการรับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวม หรือเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของเชื่อมั่นและศรัทธาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และไม่จำเป็นต้องส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง นำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของผู้ปกครอง การสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยโรงเรียนและชุมชนสามารถจัดกิจกรรมอันเป็นประโยชน์บริการและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 เสนอแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

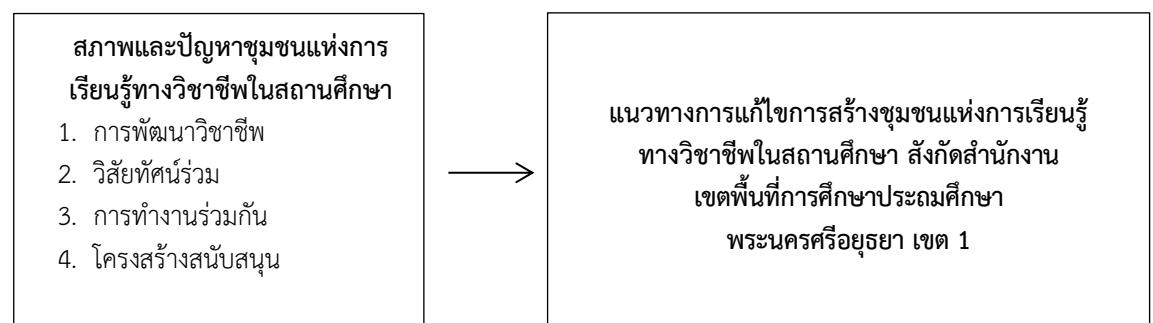
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัญหาการนำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในสถานศึกษา และแนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การทำงานร่วมกัน และ 4) โครงสร้างสนับสนุน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาค้นคว้า ได้สังเคราะห์และสรุปกรอบแนวคิด และการนำเสนอเป็นแนวทางแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 องค์ประกอบ ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

ขั้นที่ 2 เสนอแนวทางการแก้ไขการสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

6. สรุปผลการวิจัย

1. สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.80) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า

สภาพการดำเนินงาน		$\bar{x}$	S.D.	ภาพรวม
1.	การพัฒนาวิชาชีพ	4.30	0.74	มาก
2.	วิสัยทัศน์ร่วม	4.29	0.80	มาก
3.	การทำงานร่วมกัน	4.22	0.80	มาก
4.	โครงสร้างสนับสนุน	4.14	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย		4.24	0.80	มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

1.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 19 รายการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตน และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ครูและบุคลากรมีแฟ้มสะสมงานเพื่อแสดงถึงการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของตน

1.2 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 14 รายการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มี

การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆของสมาชิกในสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่ปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ส่งเสริมแนวทางที่สามารถให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายได้จริง

1.3 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 17 รายการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และบุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำงานร่วมกันส่วนค่าเฉลี่ย

น้อยสุด คือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยทีมงานครู

1.4 องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 25 รายการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครู นักเรียน และชุมชน และผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกัน

ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ สถานศึกษามีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยช่วยสอนและใช้อย่างเพียงพอ

2. ปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.74$, S.D. = 0.84) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก พบว่า

ปัญหาการดำเนินงาน		$\bar{x}$	S.D.	ภาพรวม
1.	วิสัยทัศน์ร่วม	1.67	0.83	น้อย
2.	การทำงานร่วมกัน	1.68	0.78	น้อย
3.	การพัฒนาวิชาชีพ	1.80	0.86	น้อย
4.	โครงสร้างสนับสนุน	1.82	0.88	น้อย
รวมเฉลี่ย		1.74	0.84	น้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

2.1 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.67$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 14 รายการอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่ามากที่สุด คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ร่วมกันอย่างชัดเจนส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆของสมาชิกในสถานศึกษา

2.2 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.68$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายการพบว่าทั้ง 17 รายการอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การร่วมกันวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นระดับช่วงชั้น ระดับสถานศึกษาและส่งเสริมนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา

2.3 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.80$, S.D. = 0.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 19 รายการอยู่ในระดับน้อย โดยตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูและบุคลากรมีฟ้าสะสมงานเพื่อแสดงถึงการพัฒนากิจการปฏิบัติงานของตนเองและส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้านการคิดวิเคราะห์มากกว่าการจดจำ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และมาตรฐานวิชาชีพครู

2.4 องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.82$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 25 รายการอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยช่วยสอนและใช้อย่างเพียงพอ และสถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตใช้อย่างครอบคลุมพื้นที่ ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ส่งเสริมให้มีการสอนงานตามสายบังคับบัญชาหรือรุ่นพี่รุ่นน้อง 3. แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการให้ครูและบุคลากรมีแฟ้มสะสมงานเพื่อแสดงถึงการ

พัฒนาการปฏิบัติงานของตน ครูจัดทำแฟ้มสะสมผลงานรายบุคคลโดยอิงมาตรฐานวิชาชีพในรูปแบบเดียวกันให้เป็นปัจจุบันด้านการส่งเสริมให้บุคลากรจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้านการคิดวิเคราะห์มากกว่าการจดจำ ให้ครูเข้าร่วมอบรม สัมมนา และนำแนวทางมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้และพัฒนาตนเองโดยใช้ mind mapping รวมทั้งพัฒนานตนเองทางด้านการคิดวิเคราะห์และเน้นทักษะการสอนแบบคิดวิเคราะห์

3.2 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เป็นบพความเป็นจริงเน้นขวัญกำลังใจ การเปิดใจ และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรจัดประชุมรายสัปดาห์หรือรายเดือน เพื่อปรึกษาหารือเพื่อทำให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำด้านการส่งเสริมให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจร่วมกัน วิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งเพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง

3.3 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมการร่วมกันวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนในระดับชั้น ระดับช่วงชั้น ระดับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามองการทำงานในภาพรวมส่งเสริมการพบปะพูดคุยในรายสัปดาห์ และกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน เช่น การวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนรายบุคคล ระดับช่วงชั้น และภาพรวมของโรงเรียน เพื่อหาวิธีแก้ปัญหาและวิธีพัฒนาาร่วมกัน ครูมีการส่งต่อข้อมูลในระดับชั้น และนำประเด็นปัญหามาพูดคุยกัน ด้านการส่งเสริมการนำประเด็นปัญหาของบุคลากรมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การนิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อนเร่งผลานความสามัคคีของบุคลากร และให้ครูนำประเด็นต่างๆ มาพูดคุยกันในที่ประชุมเพื่อเน้นจับกลุ่มคุยกันอย่างสร้างสรรค์

3.4 องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการให้สถานศึกษามีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับรู้ เพื่อขอสนับสนุนคอมพิวเตอร์หรืองบประมาณเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการติดตั้ง

ระบบอินเทอร์เน็ต ด้านการให้สถานศึกษามีอินเทอร์เน็ตอย่างครอบคลุมพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ และติดตั้งเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย

7. อภิปรายผล

1. สภาพชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญพร บุญรักษา [5] การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ดลนภา วงษ์ศิริ [4] พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในระดับมากทุกด้าน

ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานต่อคณะครู นักเรียน และชุมชน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนานตนเอง อบรมตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ ของสมาชิกในสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักใคร่ปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บุคลากรจึงได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาร่วมกัน

2. ปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้ที่ปัญหาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทั้งสององค์ประกอบ

3. แนวทางการแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จาก การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้อำนวยการ สถานศึกษา มีแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนา ดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิชาชีพ มี แนวทางเสริมสร้างและพัฒนา คือ 1) จัดทำแฟ้มสะสม ผลงานรายบุคคล โดยอิงมาตรฐานวิชาชีพ 2) จัดทำแฟ้ม สะสมผลงานรายบุคคลในรูปแบบเดียวกัน 3) จัดทำแฟ้ม สะสมผลงานรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน 4) เข้าร่วมอบรม สัมมนา และนำแนวทางมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ และ 5) พัฒนาตนเองโดยใช้ My map และ 6) พัฒนาตนเอง ทางด้านการคิดวิเคราะห์ และเน้นทักษะการสอนแบบคิด วิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ ภูระหงษ์ [6] พบว่า การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนได้แก่ การจัดอบรม ประชุมสัมมนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน ตามหน่วยงานต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น

แสดงให้เห็นว่าการตระหนักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ความเป็นครู ทั้งการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้ การเรียนรู้ที่จะ เป็นผู้รับในเรื่องเกี่ยวกับเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาดตนเอง ทั้ง ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาชีพของตนเองให้ สมบูรณ์มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และกลั่นเป็นทักษะ ประจำตัวของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะถ่ายทอดไปยัง เป้าหมายเดียวกันนั่นคือตัวของนักเรียน

3.2 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีแนวทาง เสริมสร้างและพัฒนา คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้สนับสนุนความเป็นจริง 2) เน้น ขวัญกำลังใจ การเปิดใจ และการทำงานเป็นทีมของ บุคลากร 3) จัดประชุมรายจำสัปดาห์หรือรายเดือน เพื่อ ปรึกษาหารือเพื่อทำให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำ 4) ส่งเสริม การกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และการ ตัดสินใจร่วมกัน 5) ร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน 6) นำ ข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ เชงเก [7] ที่กล่าวว่าภาพในอนาคตของ โรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะทำ ให้ เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึง

ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้การกิจทุก อย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

แสดงให้เห็นว่าการที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมที่จะ ตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ของโรงเรียนด้วยกัน และยังรวมไปถึงการวางแผนเป้าหมาย ในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนอีกด้วย เมื่อสมาชิก ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตของ โรงเรียน ก็จะมีภาระหนักกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่ง ที่ จะร่วมรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนงานต่างๆ ไปยัง เป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.3 องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน มี แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนา คือ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องใช้นิเทศภายในเป็นตัวขับเคลื่อน 2) มองการทำงานในภาพรวม 3) เร่งพสานความสามัคคีของ บุคลากร 4) ส่งเสริมการพบปะพูดคุยในรายสัปดาห์ 5) มี การนำประเด็นต่างๆ มาพูดคุยกันในที่ประชุม 6) กำหนด มาตรฐานของโรงเรียนร่วมกัน 7) กระตุ้นให้ครูทำงาน ร่วมกัน เช่น การวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน รายบุคคล ระดับช่วงชั้นและภาพรวมของโรงเรียน เพื่อ หาวิธีการแก้ปัญหาและวิธีพัฒนาร่วมกัน 8) มีการส่งต่อ ข้อมูลในระดับชั้น และนำประเด็นปัญหามาพูดคุยกัน และ 9) เน้นจับกลุ่มคุยกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้อง กับ สุพิชชา นิรังสรรค์ [8] พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่ง แนวทางนั้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม ได้แก่ การ จัดระบบและการมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ การให้คำแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในทีม ด้านการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งตรวจสอบ ติดตาม กำกับ ดูแล และเผยแพร่ผลงานที่ได้รับแก่สมาชิกในทีม

แสดงให้เห็นว่าการร่วมกันในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหาร งานด้านการจัดการ เรียนรู้ งานประเมิน หรือรวมไปถึงกิจกรรมต่างๆ ของ โรงเรียน การทำงานร่วมกันจะช่วยลดความโดดเดี่ยว และยังสร้างความสัมพันธ์อันดีและความเข้าใจกันของ สมาชิกให้มากยิ่งขึ้น การทำงานร่วมกันจะช่วยสร้าง บรรยากาศในการทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและ บรรยากาศของมิตรภาพ ทำให้เกิดงานราบรื่นยิ่งขึ้น

3.4 องค์ประกอบด้านโครงสร้างสนับสนุน มี แนวทางเสริมสร้างและพัฒนา คือ 1) สร้างเครือข่ายเพื่อ

ระดมทรัพยากร การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับรู้ 2) ขอสนับสนุนคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต จากเครือข่ายบริษัทเอกชน 3) หาเครือข่ายสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์ และติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต เช่น เครือข่ายบริษัทเอกชน 4) ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมพื้นที่ และใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย และ 5) มีการตรวจเช็คและซ่อมคอมพิวเตอร์เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุยังเป้าหมายได้ง่ายขึ้น เช่นงบประมาณในการดำเนินงาน จำนวนของสมาชิกความสามารถของสมาชิก บริบทของโรงเรียน นวัตกรรมสื่อการสอน ระบบสารสนเทศ ขวัญกำลังใจของสมาชิก การให้ความช่วยเหลือของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงกับการบริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนนกที่ปีกที่ติดต่อกันจะมีชัยในสงคราม

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนขอประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561, 2554.
- [2] ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (28 สิงหาคม 2558). Professional Learning Community (PLC). สืบค้นจาก <http://www.kruinter.com/show>.
- [3] Speck, M., The principalship : Buiding a learning community, Prentice-Hall, 1999.
- [4] ดลนภา วงษ์ศิริ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่นจังหวัดขอนแก่น,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2556.
- [5] ธนยพร บุญรักษา, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2553.
- [6] สมบูรณ์ ภูระหงษ์, “แนวทางการพัฒนาผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2551.
- [7] Senge, P.M., The fifth discipline : The art and practice of the learning community, Doubleday, 1990.
- [8] สุพิชชา นีรังสรรค์, “การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.